

Notater 2018/10

Helge Næsheim og Ingvild Johansen

Kartlegging av arbeidsforhold som oppdragstaker i a-ordningen

I serien Notater publiseres dokumentasjon, metodebeskrivelser, modellbeskrivelser og standarder.

© Statistisk sentralbyrå
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen
skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

Publisert 1. mars 2018

ISBN 978-82-537-9699-4 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Tall kan ikke forekomme	.
Oppgave mangler	..
Oppgave mangler foreløpig	...
Tall kan ikke offentliggjøres	:
Null	-
Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0
Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0
Foreløpig tall	*
Brudd i den loddrette serien	—
Brudd i den vannrette serien	
Desimaltegn	,

Forord

A-ordningen gir mulighet til å få mer kunnskap om noen grupper av jobber utover ordinære arbeidsforhold, som ikke var meldepliktige til det gamle Aa-registeret. I a-ordningen har disse en egen arbeidsforholdskode som heter «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.».

Formålet med prosjektet er å kartlegge hvem som rapporteres som frilansere, oppdragstakere mm., kvaliteten på rapporteringen, samt vurdere muligheten for å lage statistikk/tabeller for ulike grupper av frilansere, oppdragstakere mm. Notatet beskriver og dokumenterer arbeidet med dette.

Notatet er utarbeidet på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet.

Statistisk sentralbyrå, 14. februar 2018.

Torstein A. Bye

Sammendrag

I a-ordningen er arbeidsforhold som lønnstakere delt inn i de to hovedgruppene arbeidstakerforhold og oppdragstakerforhold (omtalt i a-ordningen som henholdsvis «ordinære» eller «maritime» arbeidsforhold og «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.»). Denne todelingen er interessant av flere grunner. Oppdragstakere har ofte et løsere/mer selvstendig forhold til arbeidsgivere enn arbeidstakere. De har også andre rettigheter til en del velferdsordninger og de er i utgangspunktet ikke underlagt arbeidsmiljøloven. Dette gjør at det er interessant å belyse oppdragstakerne, både for å se hvor mange de er og hvem de er.

Utfordringen ved å lage statistikk om oppdragstakere er at kravene til rapportering til a-ordningen for denne gruppen er klart svakere enn for arbeidstakere. Det går på å identifisere hvilke oppdragsforhold som til enhver tid er aktive og videre at det er frivillig å rapportere viktige sider ved arbeidsforholdet som stillingsprosent og yrke. I foreliggende notat går vi gjennom regelverket for rapportering, hva som i praksis rapporteres, drøfting av kvalitet og hvordan man med basis i dette kan belyse denne gruppen med statistikk.

Bortsett fra at ytelsen oppdragstakere mottar for arbeidet skal være lønn, er det ingen enkel operasjonaliserbar definisjon av hva som er et oppdragsforhold. I veiledningen til a-ordningen er det angitt ved en del eksempler på typiske yrker/funksjoner hvor man er å anse som oppdragstaker. Det mest presise finner man indirekte i forarbeider til Arbeidsmiljøloven hvor det nevnes syv ulike kriterier ved arbeidskontrakter som tilsier at det er et arbeidsforhold. Motsatsen er da enten at det er et oppdragsforhold eller et arbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende.

Vi finner større spredning i hva som rapporteres som oppdragsforhold enn det veiledningen til a-ordningen angir. Dette tilsier at det bør gjøres tiltak som sikrer en mer konsistent rapportering for enkelte yrker, men også at man ser på veiledningen på nytt. Som en forlengelse av dette prosjektet vil det være hensiktsmessig å se nærmere på mulige tiltak i samarbeid med de andre etatene for å forbedre innrapporteringen og heve kvaliteten på dataene.

Mange av oppdragsforholdene er slik at det ikke alltid er samsvar i tid mellom når det utbetales lønn/honorar og når arbeidet faktisk utføres. Det gjelder typiske grupper som styremedlemmer og folkevalgte. Andre typiske oppdragstakere har gjerne arbeidsforhold av kort varighet og hvor utbetalingen er basert på at det er levert inn timelister eller levert et ferdig avtalt produkt. Det vil typisk gjelde støttekontakter og oversettere/tolker. Det foreslås at man kan utrede mer i detalj muligheten til å lage spesielle tabeller for oppdragstakere hvor man har hele kalenderåret som referanseperiode i stedet for en uke som er det vanlige i sysselsettingsstatistikker. Det vil være bedre tilpasset rapporteringskravene og sikre at man får et mer reelt bilde av utviklingen fra år til år for ulike grupper av oppdragstakere.

Innhold

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
1. Bakgrunn og målsetting for prosjektet.....	6
2. Beskrivelse og drøfting av begrep.....	6
2.1. Frilanser/oppdragstaker i vanlig språkbruk	7
2.2. Definisjon i a-ordningen	7
2.3. Drøfting av definisjonen i a-ordningen.....	8
2.4. Definisjoner i andre lovverk og veiledninger.....	10
2.5. Definisjoner i sysselsettingsstatistikken	13
3. Rapportering til a-ordningen og utfordringer i statistikken.....	14
3.1. Arbeidsforholdet og tilhørende kjennemerker	14
3.2. Kriterier for utvelgelse av enheter i statistikkdata	15
3.3. Forholdet mellom innrapporterte data og statistikkdata.....	17
4. Konsekvenser for kvalitet på statistikken	23
4.1. Sammenheng mellom innrapportering av arbeidsforholdstype og yrke.....	23
4.2. Sammenheng mellom når man arbeider og når man får utbetalt lønn	32
4.3. Jamføring av tall fra a-ordningen mot Arbeidskraftsundersøkelsen	38
5. Forslag til oppdeling av frilansere i mer homogene grupper	40
Vedlegg A: Domstolene - Grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker	43
Vedlegg B: Forskrifter til arbeidsmiljøloven.....	45
Vedlegg C: Resolusjon fra ILO	46

1. Bakgrunn og målsetting for prosjektet

A-ordningen gir mulighet til å få mer kunnskap om noen grupper av jobber utover ordinære arbeidsforhold, som ikke var meldepliktige til det gamle Aa-registeret. I a-ordningen har disse en egen arbeidsforholdskode som heter «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.». En utfordring med å lage statistikk om denne gruppen er at kravene til rapportering er mindre strenge enn for ordinære og maritime arbeidsforhold.

Formålet med prosjektet er tredelt. Vi skal for det første beskrive hvem som rapporteres som frilansere mm. For det andre skal vi undersøke kvaliteten på rapporteringen og for det tredje skal vi utrede muligheten for å lage statistikk/tabeller for ulike grupper av frilansere mm.

Det ligger tre forhold bak målsettingen om å undersøke kvaliteten. Det ene er knyttet til regelverket vi har laget for at et arbeidsforhold skal inngå i den nye kvartalsvise statistikken over antall arbeidsforhold. Det andre formålet med å undersøke kvalitet er å vurdere muligheten for å kunne lage statistikk/tabeller om **ulike grupper av oppdragstakere/frilansere**. Det tredje er å se om det kan være tiltak som kan bidra til å heve kvaliteten på rapporteringen fra opplysningspliktige.

Notatet starter med en drøfting av definisjonen av arbeidsforholdstypen «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.» i kapittel 2. Det skyldes at det ikke finnes noen definisjon av arbeidsforholdstypen som gir en fullstendig presis føring av hvordan de opplysningspliktige skal skille mellom ordinære og maritime arbeidsforhold på den ene siden og frilansere, oppdragstakere mm. på den andre siden.

I kapittel 3 redegjør vi for regler for rapportering av arbeidsforholdstypen frilansere, oppdragstakere mm, og hvordan det har påvirket kriteriene for om arbeidsforholdene skal telle med i statistikken eller ikke. I kapittel 4 ser vi nærmere på kvaliteten på dataene opp mot ulike veiledninger og deretter mot det regelverket vi har etablert for hvilke arbeidsforhold som skal inngå i statistikken. I kapittel 5 vurderes mulige løsninger for statistikk/tabeller om gruppen frilansere, oppdragstakere mm. når vi tar hensyn til de kravene som er til rapportering.

2. Beskrivelse og drøfting av begrep

I a-ordningen er det angitt fire ulike arbeidsforholdstyper;

1. Ordinære arbeidsforhold
2. Maritime arbeidsforhold
3. Frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm..
4. Pensjoner eller andre ytelser utenfor arbeidsforhold.

I dette notatet ser vi på arbeidsforholdstype 3. Her har vi for enkelthetsskyld valgt å benytte betegnelsen «arbeidstakere» som summen av ordinære og maritime arbeidsforhold. Videre omtaler vi gruppen «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.» ofte bare som oppdragstakere eller frilansere. Ettersom arbeidsgiver skal rapportere opplysninger om alle ansatte uavhengig av om personene har andre jobber i tillegg, kan en person inngå i flere av disse gruppene.

Det er to formål med denne kartleggingen:

- Det første formålet er å undersøke de definisjonsmessige skillene mellom arbeidsforholdstype 3 og arbeidsforholdstypene 1 og 2. Det er interessant fordi det er mindre strenge krav til rapportering for arbeidsforholdstype 3, noe som kan ha betydning for kvaliteten på statistikken.

- Det andre formålet er å finne ut om arbeidsforhold som inngår i arbeidsforholdstype 3 har en tydelig definisjon og avgrensning, krav til rapportering og faktisk rapportering som tilsier at de skal inngå i statistikker over sysselsatte.

Vi går ikke detaljert inn på kvaliteten på rapporteringen i dette kapittelet. Det vil si i hvilken grad de opplysningspliktige følger definisjonene og kravene i regelverket for a-ordningen. Det kommer vi tilbake til i kapittel 4. Men i drøftingen av definisjoner og krav til rapportering får vi fram sider ved dette som indikerer at det kan oppstå kvalitetsproblemer ved rapportering, som vi senere bruker i kapittel 5.

I kapittel 2 går først kort gjennom hvordan betegnelse frilansere/oppdragstakere brukes i vanlig språkbruk. Deretter ser vi på hvordan arbeidsforholdstypene er definert/forklart i veiledningen til a-ordningen som i stor grad baserer seg på Folketrygdloven. Vi går videre ved å se på definisjoner knyttet til andre lovverk og veiledninger før vi ser på definisjoner i sysselsettingsstatistikken.

2.1. Frilanser/oppdragstaker i vanlig språkbruk

Ikke alle opplysningspliktige leser nødvendigvis grundig gjennom veiledninger av hvordan de ulike arbeidsforholdstypene er definert i a-ordningen. Dessuten er det rom for ulike tolkninger av veiledninger. Det er derfor interessant å forsøke å si noe om hvordan oppfatningen er av betegnelse frilanser/oppdragstaker i vanlig språkbruk.

Ut fra ikke nødvendigvis representative samtaler med folk i og utenfor SSB samt søk på nettet, er det tydelig at det er en god del varierende oppfatninger om betegnelse frilanser og oppdragstaker. Men hvis vi skal gi et hovedinntrykk er det at frilanser ofte sees på som en som er selvstendig (næringsdrivende), mens en oppdragstaker oftere sees på å være en person som er i en noe mindre selvstendig stilling. Det siste vil si at man anses å være nærmere det å være ordinært ansatt. Arbeidsforholdsgruppe 3 inneholder dessuten en del arbeidsforhold som mange i daglig språkbruk ikke ville plassere i noen av disse kategoriene. Det gjelder for eksempel styremedlemmer og fosterforeldre.

Det er ikke overraskende at man har varierende oppfatninger av betegnelse frilanser og oppdragstaker i dagligtalen. Det henger nok sammen med at det også mellom lover og annet regelverk samt i veiledninger fra ulike interesseorganisasjoner, er variasjon i bruk av betegnelse. I flere lovverk er dessuten definisjonene lite presise og blir i stedet ledsaget av eksempler. Flere avklaringer av innholdet i begrepene knyttet til konkrete arbeidsavtaler blir da også avgjort i saker som kommer opp i domstolene. Vi kommer tilbake til dette i punktene under.

2.2. Definisjon i a-ordningen

I veiledningen til a-ordningen står det følgende om arbeidsforholdstype 3 med henvisning til folketrygdloven § 1-9:

«Velg dette når den som jobber for deg utfører arbeid eller oppdrag for lønn eller annen godtgjørelse utenfor tjeneste (ikke ansatt).

Dette gjelder ikke: Selvstendige næringsdrivende.

Arbeidsforholdet registreres *ikke* i Aa-registeret.»

I veiledningen er det også gitt en tabellarisk oversikt over ulike typer av frilansere/oppdragstakere, se tabell 1.

Tabell 1. Eksempler på når du skal velge frilanser, oppdragstaker, honorarpersoner med mer

Frilansere Yrkesgrupper som musikere, tekstforfattere, skuespillere, journalister, oversettere er ofte å regne som frilansere/oppdragstakere.	→ Frilanser, oppdragstaker, honorarpersoner mm.
Folkevalgte Politikere i kommuner, fylkeskommuner og på Stortinget som får godtgjørelse for politisk arbeid.	→ Frilanser, oppdragstaker, honorarpersoner mm.
Fosterforeldre, og personer med omsorgslønn Lønn og annen godtgjørelse for å hjelpe personer med spesielle behov eller personer med omsorgsbehov.	→ Frilanser, oppdragstaker, honorarpersoner mm.
Personer som har tillitsverv Lønn og annen godtgjørelse for arbeid og dekning av utgifter i frivillige og veldedige organisasjoner eller der man har tillitsverv. Eksempler på tillitsverv: deltakelse i bedriftsforsamlingen eller andre råd, utvalg og verv tilknyttet jobben.	→ Frilanser, oppdragstaker, honorarpersoner mm.
Styremedlemmer Personer som kun sitter i styret i selskapet og ikke er ansatt. <i>Unntak:</i> Ansattes representant i styre. Her er den ansatte i et ordinært eller maritimt arbeidsforhold og styrehonorar skal rapporteres på det ordinære eller maritime arbeidsforholdet.	→ Frilanser, oppdragstaker, honorarpersoner mm.»

2.3. Drøfting av definisjonen i a-ordningen

Definisjoner i a-ordningen bestemmes av de lover som ligger bak rapporteringsplikten til ordningen. Når det gjelder arbeidsforholdstypene vil de i stor grad være basert på Folketrygdloven. Det er gjennomgående slik at NAV bruker betegnelsen «oppdragstaker» mens Skatteetaten bruker betegnelsen «frilanser», men innholdet i de to betegnelsene synes imidlertid å være det samme. Definisjonene utmerker seg ikke ved å være særlig presise, det henger sammen med at det er en rekke ulike faktorer ved arbeidsavtalen som bestemmer om et arbeidsforhold skal anses som ordinært eller som «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.». For begge etater er det slik at definisjonene derfor følges av eksempler. Noe overraskende er det at eksemplene nærmest er systematisk ulike. Dette skyldes nok blant annet at det for Skatteetaten synes å være viktigst å presisere forskjellen mellom det å betale lønn for en tjeneste og det å kjøpe en tjeneste fra en selvstendig næringsdrivende. Skatte- og avgiftsregler vil her være svært ulike. Om man har et frilansforhold eller et ordinært arbeidsforhold regnes ytelsene i begge tilfeller som lønn og skattes likt. Også for NAV er skillet mellom arbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende og de som skal meldes til a-ordningen viktig. Men for NAV er det i tillegg viktig å skille mellom å være arbeidstaker og oppdragstaker. Det skyldes ulike rettigheter til velferdsordninger som sykepengen. I NAV sitt a-register, basert på data fra a-ordningen, er bare arbeidstakere med. NAV ansatte har likevel tilgang til data om oppdragstakere, men da bare som oppslag i saksbehandling av enkeltsaker.

Eksemplene i første boks i tabell 1 er de Skatteetaten gjerne nevner. NAV nevner ikke disse, men i stedet eksemplene i de øvrige boksene. Det er høsten 2017 gjort noen endringer i veiledningen til a-ordningen vedrørende valg av hvilke

arbeidsforholdstyper som skal benyttes. Det står nå eksplisitt at vikarer og ekstrasjelpere skal rapporteres som ordinære (eller maritime) arbeidsforhold. Videre nevnes også at støttekontakter og avlastere skal rapporteres som ordinært ansatte. I den opprinnelige veiledningen sto det at støttekontakter og avlastere skulle meldes som oppdragstakere.

Videre har veiledningen tatt inn flere eksempler på hva som skal meldes som arbeidsforholdstype 4 «Pensjoner og andre ytelser utenfor arbeidsforhold». Her fremgår det at man i enkelte tilfeller også skal bruke den arbeidsforholdstypen i tilfeller hvor sysselsettingsstatistikken ville definert de som sysselsatte. Det gjelder blant annet ansatte på andre tiltak enn lønnstilskudd fra NAV, lott-taker og reder i stilling om bord på fiske- og fangstfartøy samt oppdrag til utenlandsk oppdragstaker. Vi går ikke nærmere inn på dette her. For en del av eksemplene er dette noen mulige få unntak hvor de skal regnes som sysselsatte og for andre er det kjente forhold av sysselsetting som vi fanger opp via andre kilder. Et eksempel på sistnevnte er blant annet oppdrag til utenlandsk oppdragstaker som fanges opp via Sentralskattekontoret for utenlandssaker.

For visse opplysningspliktige finnes det forenklede rapporteringsordninger til a-ordningen hvor man ikke angir noen arbeidsforholdstype. Det gjelder:

Forenklet a-melding for veldedig eller allmenntilgitt organisasjon (A05)

Skjemaet er for veldedige organisasjoner som engasjerer en privatperson til arbeidsoppdrag og lønnsutgiften ikke inngår i næringsvirksomhet. I 2017 var dette begrenset til samlet lønnsutbetaling fra arbeidsgiver på inntil kr. 600 000 per år eller kr. 60 000 per ansatt per år.

Melding om lønnet arbeid i hjemmet (A04)

Denne er for privatpersoner som betaler lønn til pass av barn i eget hjem eller annet arbeid som for eksempel vedlikehold. Er utbetalt beløp over en øvre årlig grense må man for sistnevnte type arbeid rapportere på en av de ordinære måtene. Lønn under kr. 6 000 per ansatt per år medfører ingen rapporteringsplikt.

For disse arbeidsforholdene rapporteres ikke arbeidsforholdstype, stillingsprosent, antall timer eller yrke. Det lages imidlertid en todeling av «yrke» ut fra de to typene av lønnet arbeid i hjemmet. I statistikken har SSB så langt valgt å behandle disse på samme måte som arbeidstakere.

En annen spesialgruppe er ansatte i utenlandske firma med oppdrag for norske foretak hvor oppdraget gjelder arbeid i bygg- og anlegg, på kontinentalsokkelen eller «på steder under oppdragsgivers kontroll». Her skal bare lønn rapporteres til a-ordningen, mens opplysninger om arbeidsforholdet til de ansatte i disse utenlandske firmaene, skal rapporteres til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). For statistikken henter vi derfor inn opplysninger om arbeidsforholdet fra registeret SFU administrerer. I statistikken behandles disse som arbeidstakere. Det mangler imidlertid data om yrke og arbeidstid.

Arbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende blir ikke rapportert i a-ordningen. Det finnes spesialordninger for rapportering ved visse ytelser til en bestemt gruppe selvstendig næringsdrivende. Noe av dette vil uansett ikke regnes som betaling for arbeid og skal ikke defineres som sysselsetting. Det gjelder blant annet dagpenger ved arbeidsløshet utbetalt til personer som har vært selvstendig næringsdrivende og ytelser utbetalt til personer som har opphavsrett til åndsverk. Men det er også noen ytelser som skal regnes som betaling for arbeid. Det gjelder ytelse til dagmamma som passer barn i dagmammaens hjem og betaling av lott til fiskere. Her rapporteres altså ytelsene, men ellers ikke data om arbeidsforholdet, blant annet når

arbeidet er utført. Disse dataene blir i dag ikke utnyttet i den årlige registerstatistikken som inkluderer selvstendige, men vil bli vurdert framover.

2.4. Definisjoner i andre lovverk og veiledninger

2.4.1. Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven anvender begrepet arbeidstaker, men har ingen presis definisjon av dette utover at det sies at «*Med arbeidstaker mener denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*». Denne er lite anvendbar i forhold til betegnelser som frilanser eller oppdragstaker. Man må da se på forarbeidene til loven og dommer i rettsvesenet.

Forarbeidene (Ot.prp.nr.49 (2004-2005)) gir nærmere retningslinjer for grensedragningen. Det listes opp en del momenter som skal vektlegges i en helhetsvurdering. Momenter som kan tilsi at det foreligger et arbeidstakerforhold er følgende:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- Det arbeides hovedsakelig for en oppdragsgiver

Disse punktene er lettere å anvende for å vurdere om en person er arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende, enn om man er arbeidstaker eller oppdragstaker. Men i forarbeidene nevnes også en del konkrete yrker/funksjoner som ikke skal regnes som arbeidstakere. Dette er i stor grad sammenfallende med de konkrete eksemplene NAV har lagt inn i veiledningen til a-ordningen.

Domstolene

Vi fant tre dommer i Høyesterett som behandlet grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker for tre konkrete jobber. I den ene ble ***beredskapshjem i statlig barnevern*** vurdert å være oppdragstaker og ikke arbeidstaker. Mens det motsatte var tilfelle for en ***avlaster i hjem med barn med sterkt funksjonshemmet barn***. Det har også vært en sak om en ***ordfører***, som ble vurdert å være frilanser og ikke arbeidstaker. Det foreligger også en dom i Borgarting lagmannsrett som behandlet ***innlesere av lydbøker***. Disse ble vurdert å være oppdragstakere og ikke arbeidstakere. Vedlegg A har en kort omtale av begrunnelsene for dommene.

Arbeidstilsynet som er satt til å følge opp arbeidsmiljøloven omtaler naturlig nok betegnelsen arbeidstaker i det meste av sine veiledninger mm. Men det finnes noen forskrifter som indirekte kommer inn på problemstillingen; Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere. Her omtales noen grupper som selv om de ikke er arbeidstakere likevel faller inn under enkelte av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det gjelder:

- Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål
- Vernepliktige, sivile tjenestepliktige og elever ved Forsvarets skoler
- Innsatte i kriminalomsorgens anstalter
- Pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.

- Personer som uten å være arbeidstakere utplasseres i virksomheter i opplærings- eller attføringsøyemed eller som deltar i arbeidsmarkedstiltak

Mer detaljer om dette i Vedlegg B.

2.4.2. Definisjoner i andre veiledninger

Utover etater med ansvar for de sentrale lover på området, finnes det en god del veiledninger på nettet som tar opp skillet mellom arbeidstaker, oppdragstaker og selvstendig næringsdrivende. Det er alt fra:

- Foreninger som organiserer virksomheter hvor det er vanlig å engasjere folk med ulike former for arbeidsavtaler, for eksempel Mediebedriftenes landsforbund
- Foreninger for yrker hvor man finner tilsvarende variasjoner i arbeidsavtaler for medlemmer, for eksempel Skuespillerforbundet
- Advokatkontor som veiledning for sine kunder
- Lønns – og personalsystem
- Noen større arbeidsgivere f.eks. NTNU

Alle disse forsøker selvsagt å forholde seg til lover og forskrifter på området.

Advokatbyrå

Noen veiledninger er, som lovverket, relativt vage på definisjoner og vektlegger mer plikter og rettigheter knyttet til de ulike arbeidsforholdstypene. Et eksempel på dette er et innlegg Advokatfirmaet Wiersholm holdt på et frokostseminar i 2016.

Bestemmelser	Arbeidstakere, omfatter også vikariater og engasjementer	Ikke ansatte arbeidstakere*	Selvstendig næringsdrivende
Sykepengeordningen i folketrygden	100% dekning opptil 6 x grunnbeløpet (arbeidsgiver dekker de første 16 dagene)	Ingen dekning første 16 dager. 100 % dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd.	Ingen dekning første 16 dager. 65% dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd.
Arbeidsmiljøloven Arbeidstvistloven Ferie-loven Lønnsgaranti-loven Permitteringslønnsloven Yrkesskadeforsikringsloven	Omfattes av lovene	Faller som hovedregel utenfor lovene	Faller som hovedregel utenfor lovene
Folketrygdlovens bestemmelser om særfordeler ved yrkesskade	Omfattes av loven	Faller utenfor loven med mindre det er tegnet frivillig yrkesskadetrygd	Faller utenfor loven med mindre det er tegnet frivillig yrkesskadetrygd
Folketrygdlovens bestemmelser om dagpenger ved arbeidsledighet	Omfattes av loven	Omfattes av loven	Faller som hovedregel utenfor
Trygdeavgift til folketrygden	Mellomsats (8,2%)	Mellomsats (8,2 %)	Som hovedregel høy sats (11,4 %)
Arbeidsgiveravgift til folketrygden	Beregnes og betales av arbeidsgiver	Beregnes og betales av arbeidsgiver	Godtgjørelsen er ikke avgiftsbelagt
Skatt	Arbeidsgiver trekker og betaler forskuddstrekk	Arbeidsgiver trekker og betaler forskuddstrekk	Betaler forskuddsskatt
Merverdiavgift	Faller utenfor loven	Faller utenfor loven	Registrerte næringsdrivende beregner og betaler mva

LPS-system

Det er særlig interessant å se hva tilbydere av lønns- og personalsystemer sier i sine veiledninger for rapportering i a-ordningen. Visma har en blogg med veiledning <https://www.visma.no/blogg/arbeidstaker-eller-oppdragstaker/>. Her har de en gjennomgang av forarbeidende til Arbeidsmiljøloven slik vi allerede har beskrevet tidligere i dette notatet. Videre viser de til avgjørelser i domstolene som også er omtalt over. Visma har mange kunder i kommunesektoren og det er derfor ikke rart at de trekker fram typer jobber man finner mange av her, som avlastere og fosterhjem.

Arbeidsgiver

NTNU har en veiledning for egen virksomhet som er svært interessant for oss siden den omtaler helt konkret yrker/stillinger. Det kommer her også fram at ingen med et ordinært arbeidsforhold ved NTNU samtidig kan være engasjert i et arbeidsforhold som oppdragstaker (eller ta et oppdrag som selvstendig næringsdrivende innen samme fagfelt). Dette baserer seg på et krav fra Kunnskapsdepartementet til underliggende virksomheter: «*Institusjonene kan ikke engasjere egne tilsatte til å utføre oppgaver tilknyttet prosjektet som næringsdrivende. Det følger av dette at tilsatte ikke kan fakturere institusjonen.*» NTNU har tolket at dette også gjelder som oppdragstakere.

Siden NTNUs hjemmeside er svært konkret på yrker/stillinger tar vi med en oversikt over disse.

«Arbeidstaker

Følgende stillingskategorier er normalt arbeidstaker (listen er ikke uttømmende):

- *Timelærere (ulike stillingskategorier som for eksempel 1009 universitetslektor mm.)*
- *Hjelpelærere under 37,5 % stilling (Unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i forskrift)*
- *Vitenskapelig assistent (vit.ass.) (Stillingskode 1018, 1019 og 1020 – omfattes av tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen. Se også universitets- og høyskoleloven § 6-4 (1) med forskrift)*
- *Studentassistent (stud.ass.) og læringsassistent (Stillingskode 1018 (som vit.ass.), Jf. NTNUs lønnspolitikk pkt. 4.8)*
- *Veiledere (se studentassistenter/læringsassistenter)*
- *Eksamensvakter (Eksamensinspektører er unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i forskrift)*
- *Pensjonistvilkår (Unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i forskrift)*
- *Feltpersonell ved feltarbeid, jf. egne særavtaler om feltarbeid*

Oppdragstaker

Følgende roller er normalt oppdragstakere:

- *Eksterne gjesteforelesere/foredragsholdere*
- *Eksterne sensorer*
- *Eksterne medlemmer av bedømmelseskomite*
- *Eksterne opponenter*
- *Eksterne medlemmer av styrer og råd*
- *Eksterne praksisveiledere*
- *Eksterne personer som deltar i enkeltprosjekter med selvstendig ansvar for utførelse og resultat*

Selvstendig næringsdrivende

Selvstendig næringsdrivende kan deles i enkeltpersonsforetak eller selskap. Enkeltpersonsforetak holdes av enkeltstående personer og er mest nærliggende oppdragstakere. Selskaper er derimot ofte eid av et fellesskap, f.eks. aksjeselskaper.

Typiske eksempler på selvstendig næringsdrivende er:

- *Eksterne konsulenter registrert i Brønnøysundregistrene*
- *Firma som det inngås ulike typer avtaler med for å utføre diverse tjenester eller leveranser, for eksempel håndverkere, saneringsfirma, transporttjenester, reiseformidling osv.*
- *Innleie av arbeidskraft fra eksterne bemanningsselskaper*

(Arbeidstakere som utgjør innleid arbeidskraft har tilnærmet like rettigheter som ordinære arbeidstakere, men det er bemanningsselskapet som sørger for utbetaling av lønn mv. Bemanningsselskapene sender faktura til NTNU.)»

Universitetet i Oslo (UiO) har en tilsvarende side, mens Universitetet i Bergen (UiB) viser en mindre spesifikk veiledning.

2.4.3. Oppsummering

Ettersom det ikke er utformet noen generelle presise definisjoner av oppdragstakere/ frilansere finner vi heller ikke det i a-ordningen. I stedet har man en rekke konkrete eksempler på hvor skillet skal gå. At det ikke er noen generell presis definisjon henger sammen med at det er en rekke ulike faktorer ved arbeidsavtalen som bestemmer om et arbeidsforhold skal anses som ordinært eller som «frilansere, oppdragstakere, honorarpersoner mm.». I forarbeidet til Arbeidsmiljøloven står disse indirekte beskrevet ved at det er satt opp kriterier for hva som kjennetegner et arbeidstakerforhold. Det virker også som om domstolene forholder seg til disse faktorene i de sakene de har behandlet.

I vanlig språkbruk og en del veiledninger/omtaler på nettet fra ulike aktører, er begrepsbruken ikke helt konsistent med veiledningen. Det er ikke uvanlig at frilanser brukes som betegnelse om selvstendig næringsdrivende i en del typer yrker.

2.5. Definisjoner i sysselsettingsstatistikken

Slik arbeidstakere og frilansere/oppdragstakere er definert i regelverket for a-ordningen skal begge gruppene regnes som sysselsatte ut fra den statistiske definisjon utarbeidet av International Labour Organization (ILO). Det vil si at de mottar godtgjørelse som kontantlønn eller naturalia som betaling for arbeid.

Reglene for rapportering knyttet til når et arbeidsforhold er aktivt, vil i noen tilfeller bryte med sysselsettingsstatistikkenes regler og i noen flere tilfeller være uklart. Vi forholder oss nå bare til definisjoner og ikke til målefeil/rapporteringsfeil som i praksis vil kunne gi inkonsistens. Dette gjelder i utgangspunktet både for arbeidstakere og oppdragstakere. Men siden vi i dette notatet er mest opptatt av oppdragstakere ser vi spesielt på disse. Det er også for denne gruppen at avvikene er størst når vi sammenligner med definisjoner i sysselsettingsstatistikken.

Som sysselsatt skal regnes både de som utførte arbeid i løpet av en gitt referanseperiode, som i sysselsettingsstatistikken er satt til uka med den 16. i, og de som var midlertidig fraværende fra arbeidet. Midlertidig fraværende vil si at de normalt ville ha arbeidet, men at de var fraværende på grunn av sykdom, ferie, avspasering, foreldrepermisjon o.l. Det at fraværet er midlertidig vil si at personen har rett og plikt til å komme tilbake til arbeidet etter fraværet. Det er noen restriksjoner på hvor lenge man kan være fraværende og fortsatt regnes som sysselsatt. Varer fraværet utover 3 måneder uten lønn fra arbeidsgiver skal man normalt ikke anses som sysselsatt med visse unntak. Unntaket er fravær av typen sykefravær med sykepenges og foreldrepermisjon med foreldrepenger eller andre lønnede permisjoner. Det vil si at lønnen heller ikke nødvendigvis betales av arbeidsgiver.

Det vil være situasjoner hvor man fortsatt mottar lønn fra arbeidsgiver men hvor man ikke skal regnes som sysselsatt. Det gjelder for eksempel der arbeidsforholdet er opphørt men man mottar etterlønn. Det vil også gjelde der man mottar hel eller delvis lønn under utdanning, men hvor det ikke er plikt til å komme tilbake til arbeidet etter endt permisjon. Man er da ikke midlertidig fraværende.

3. Rapportering til a-ordningen og utfordringer i statistikken

3.1. Arbeidsforholdet og tilhørende kjennemerker

Basert på definisjonen av hvem som skal regnes som sysselsatte skal i utgangspunktet oppdragstakere behandles på lik linje med ordinære arbeidsforhold. Tidligere har oppdragstakere i liten grad vært inkludert i statistikken ettersom det ikke var noe krav om å rapportere denne gruppen til det tidligere Aa-registeret. Et viktig moment ved innføring av opplysningsplikt via a-ordningen for denne gruppen var å ikke øke rapporteringsbyrden for næringslivet. Dette har ført til at kravene til innrapportering av oppdragstakere er mindre strenge sammenlignet med ordinære arbeidsforhold. Det er noen utfordringer vedrørende kravene til rapportering i a-ordningen. Det går særlig på to forhold:

Kravet til når et oppdragsforhold skal rapporteres. For oppdragstakere trenger man ikke å rapportere inn oppdragsforholdet den måneden oppdragsforholdet starter, men kan i stedet vente til første måned man betaler en ytelse for oppdraget. Man skal da likevel rapportere den faktiske startdatoen for oppdraget. Om oppdraget er avtalt å vare videre, vil det i måneden etter betaling, måtte anses som aktivt om det ikke er meldt som opphørt. Man kan imidlertid ikke være sikker på om det er grunnen eller om opplysningspliktig lar det stå uten stoppdato i påvente av at personen får et nytt oppdrag. Det gjør at man ikke kan vite om et oppdragsforhold som det ikke er rapportert lønn på i etterfølgende måned fortsatt er aktivt eller om det er opphørt.

Kravet til når det skal rapporteres opphør av et arbeidsforhold. Problemet oppstår der hvor personer ikke har plikt til å arbeide i sammenhengende perioder. Vi snakker da altså ikke om perioder hvor de normalt ville ha arbeidet. Men det er perioder hvor det ikke foreligger arbeidsplikt og hvor dette ikke skyldes avspasering som følge av arbeidstidsordningen. Man ville da i statistikken kunne anses som arbeidsledig om man har søkt og er tilgjengelig for arbeid. Dette vil for eksempel gjelde alt fra sesongarbeidere til de som påtar seg svært korte arbeidsoppdrag av typen å være tilkallingsvikar. SSB har fremmet en fortolkning av regelverket for slike korte fravær som går ut på at det meldes opphør av denne typen jobber hvis man ikke har hatt noe arbeid i måneden man rapporterer for. Vi har av hensyn til oppgaveplikten, som er basert på månedlige rapportering, avveket noe fra kravet om at man skal ha uke som referanse. Har man oppdrag den første og siste dagen i måneden, blir man stående som aktiv hele måneden.

Blant en del oppdragstakere er det i kontrakten mindre klart når arbeidet trengs å utføres. Det er mer opp til oppdragstakeren å finne ut når det er praktisk å utføre oppdraget, gitt at det blir levert på avtalt tid. Det kan for eksempel gjelde for oversettelsesarbeid, skriving av artikler ol. Det gjelder også der hvor arbeidskontrakten bare inneholder noen oppgaver som er tidsbestemt, mens det for andre oppgaver er mer opp til oppdragstakeren når de skal utføres. Det vil typisk gjelde styremedlemmer hvor man er forpliktet å delta på styremøter, mens tidspunktet for lesing av tilsendte dokumenter er opp til det enkelte medlem. For mange styreverv vil dessuten størrelsen på honoraret være vurdert ut fra at man må holde seg orientert om relevante forhold for selskapet utover det som direkte er knyttet sakspapirer til hvert møte. For de gruppene som er nevnt over kan man ha en avtale om at det skal betales ut lønn/godtgjørelse med jevne mellomrom eller at det utbetales når hele oppdraget er gjennomført. Det vil også være noen grupper av oppdragstakere som får utbetalt lønn etter innleverte timelister.

Felles for alle disse er at det ikke alltid er sammenfall mellom måneden lønnen/honoraret blir betalt og den måneden person faktisk arbeider. Dette gir utfordringer

for hvordan vi i praksis skal utforme kravet til at et arbeidsforhold skal regnes som aktivt, se kapittel 3.2.

I følge anbefalinger om arbeidsmarkedsstatistikk er det en standard for inndeling av sysselsatte etter yrkesstatus. En hovedinndeling er om man er lønnstaker, familiearbeider uten fast avtalt lønn, selvstendig næringsdrivende eller arbeider på kollektivbruk. Siden arbeidsforhold som skal meldes til a-ordningen bare gjelder de med utbetalt lønn, honorar o.l. vil de i praksis defineres som lønnstakere enten de er arbeidstakere eller oppdragstakere. Internasjonalt har det vært arbeidet en del med å få til en underoppdeling av lønnstakere langs ulike dimensjoner. Man har imidlertid ikke kommet fram til noe vedtak om hva man skal ta inn i internasjonale anbefalinger. Vi har likevel tatt ideene med i vedlegg C. Dette kan tenkes å være til hjelp om vi skulle forsøke å lage noen inndelinger fra a-ordningen hvor frilansere/oppdragstakere mm. splittes i undergrupper.

Tabell 2 viser hvilke krav det er til rapportering av ulike kjennemerker knyttet til arbeidsforhold av typen frilanser, oppdragstaker mm. Det er kun plikt til å rapportere start- og stoppdato i tillegg til avlønningstype¹. Øvrige kjennemerker er det frivillig om man ønsker å rapportere. Kvaliteten på disse vil dermed sannsynligvis være dårligere enn for ordinære arbeidsforhold.

Tabell 2. Hvilken informasjon skal oppgis ved rapportering av frilanser, oppdragstaker mv.

Variabler	Krav til rapportering
ArbeidsforholdsID	Frivillig
Startdato	Alltid
Sluttdato	Alltid i den måneden oppdragstakeren slutter
Yrkeskode	Frivillig
Antall timer pr uke som en full stilling tilsvarer	Frivillig
Stillingsprosent	Frivillig
Siste dato for endring av stillingsprosent	Frivillig
Avlønningstype	Alltid (t.o.m. 2017. Frivillig i 2018. Utgår f.o.m 2019)
Arbeidstidsordning	Frivillig
Siste lønnsendringsdato	Frivillig
Lønnsansiennitet	Frivillig
Lønnstrinn	Frivillig

Når det gjelder ytelser som rapporteres via forenklet oppgjørsordning, dvs. pass av barn i barnets hjem, lønn og godtgjørelse for arbeidsoppdrag i oppdragsgivers hjem, samt lønn og godtgjørelse utbetalt av veldedig eller allmennnyttig institusjon eller organisasjon, skal start- og sluttdato for når arbeidet er utført rapporteres. Øvrige variabler mangler.

3.2. Kriterier for utvelgelse av enheter i statistikkdata

Operasjonaliseringen av klassifisering av sysselsatte i statistikken har vist seg å bli mer komplisert enn først antatt. Årsaken er at det rapporteres inn mange arbeidsforhold som ikke nødvendigvis er aktive i statistikkperioden, blant annet i form av sesongarbeidere, tilkallingsvikarer etc. Disse skal i utgangspunktet meldes ut med sluttdato idet jobben avsluttes, men det er ikke alltid det gjøres. Men det kan også være tilfeller der man jobber hele året men ikke får utbetalt lønn hver måned. Utfordringen er dermed i stor grad knyttet til å identifisere hvilke arbeidsforhold som er aktive i statistikkperioden. Det er imidlertid gjennomført tiltak for å bedre kvaliteten på rapporteringen i form av endringer i veiledningen og mer informasjon ut til LPS-systemene som forhåpentligvis vil bidra til bedre kvalitet på innrapporterte data.

Operasjonalisering av populasjonsavgrensningen til den registerbaserte sysselsettingsstatistikken er som følger;

¹ Denne variabelen er frivillig i 2018 og utgår fra og med januar 2019. Variabelen erstattes av en ny inntektsbeskrivelse fra januar 2018: «Honorar, akkord, prosent eller provisjonslønn».

- Startdato og eventuell sluttdato for arbeidsforholdet tilsier at man har jobb i referanseuka
- Informasjon om lønn og type lønnsutbetaling er viktig for å avgjøre om arbeidsforholdet skal regnes som sysselsetting og om det er aktivt i statistikkperioden
- Personer som ikke har mottatt lønn, men som er midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l. skal også regnes som sysselsatte. For å identifisere disse benyttes informasjon om utbetaling av ytelser og permisjoner/permittinger
- I tillegg sjekkes arbeidsforhold uten lønns- og fraværsopplysninger for ulike tidsforsinkelser, for eksempel tidsforsinkelser i utbetaling av lønn ved nyoppstartede arbeidsforhold, eller manglede utbetaling av lønn for timelønne ved avvikling av ferie. Derfor inngår også arbeidsforhold med fersk startdato (hvor man antar at lønn først utbetales i måneden etter) og arbeidsforhold med utbetalt lønn i t-1 og t+1 i populasjonen.

Når det gjelder hvilke lønnsposter som ligger til grunn for å definere et arbeidsforhold som aktivt, jf. punkt 2 over, er utgangspunktet hva som regnes som lønn for arbeid i henhold til ILO manualen. Dersom en person kun får utbetalt overtid eller ulike typer tillegg har vi valgt å ikke definere arbeidsforholdet som aktivt ettersom det ikke er vanlig at arbeidsgiver utbetaler dette i stedet for eksempelvis fastlønn eller timelønn. Det er heller sannsynlig at tilfeller der overtid eller ulike typer tillegg er eneste utbetaling, er knyttet til etterbetalinger, eventuelt i forbindelse med opphør av arbeidsforhold.

Som tidligere nevnt er det mer usikkerhet knyttet til arbeidsforholdene som er innrapportert som oppdragsforhold sammenlignet med ordinære og maritime arbeidsforhold. Dette fordi kravene til innrapportering er mindre strenge. Blant annet er det ikke krav om å innrapportere denne typen arbeidsforhold før det foretas en utbetaling. Det er videre noe uklart når/om stoppdato skal settes i måneder mellom utbetaling av lønn/honorar. I tillegg er arbeidsforholdene gjerne tidsbegrensede. Derfor gjøres det noen ytterligere avgrensninger for arbeidsforhold av typen frilansere, oppdragstakere mv. For det første utelates frilansere, oppdragstakere mv. dersom personen ikke har mottatt lønn i referansemåneden. En annen årsak og mulig feilkilde er selvfølgelig at de kun er midlertidig fraværende fra arbeidet pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l.

Videre er det kun frilansere/oppdragstakere med fast- eller timelønn som inkluderes i statistikkgrunnlaget ettersom dette gjerne er arbeidsforhold som er likere ordinære arbeidsforhold. Det innebærer at frilansere, oppdragstakere mv. med andre typer lønnsarter, eksempelvis kommunal omsorgslønn, styrehonorarer og lønn til privatpersoner for arbeid i hjemmet, utelates fra statistikkgrunnlaget. En utfordring knyttet til enkelte lønnsarter, særlig styrehonorarer, er at de ofte ikke utbetales hver måned, noe som gjør det vanskelig å fastslå når jobben faktisk er utført. I tillegg inngår heller ikke arbeidsforhold med ulike tidsforsinkelser, ref. punkt 4. Dette bidrar til at tallet på arbeidsforhold og i noen grad lønnstakere per definisjon blir noe for lavt. Tallet på lønnstakere påvirkes mindre siden mange oppdragstakerne har dette som en bijobb ved siden av et ordinært arbeidstakerforhold. Vi har valgt et strengere regelverk for hvilke oppdragsforhold som skal anses som aktive for å unngå at endringer eller ulikheter i administrativ praksis med når utbetaling skjer, skal påvirke henholdsvis endringstall i statistikken eller konsistensen i tall for oppdragstakere rapportert fra ulike opplysningspliktige. Vi kommer tilbake til dette når vi har analysert nærmere hvordan rapporteringen i praksis skjer. Ideelt sett håper vi at det kan lages regler for ulike undergrupper av oppdragstakere som gjør at vi bedre treffer de som var aktive i referansemåneden.

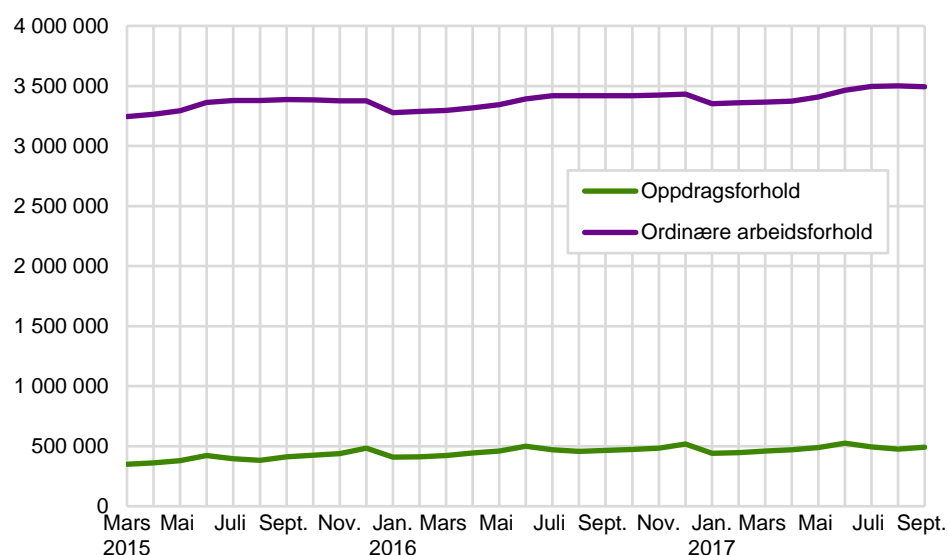
3.3. Forholdet mellom innrapporterte data og statistikkdata

Vi ser først på antall arbeidsforhold som rapporteres sammenlignet med antallet vi tar med i statistikken. Deretter ser vi på hvordan dette fordeler seg langs ulike kjennemerker ved jobben og ved personen.

3.3.1. Innrapporterte jobber og antallet som ender opp etter vasking

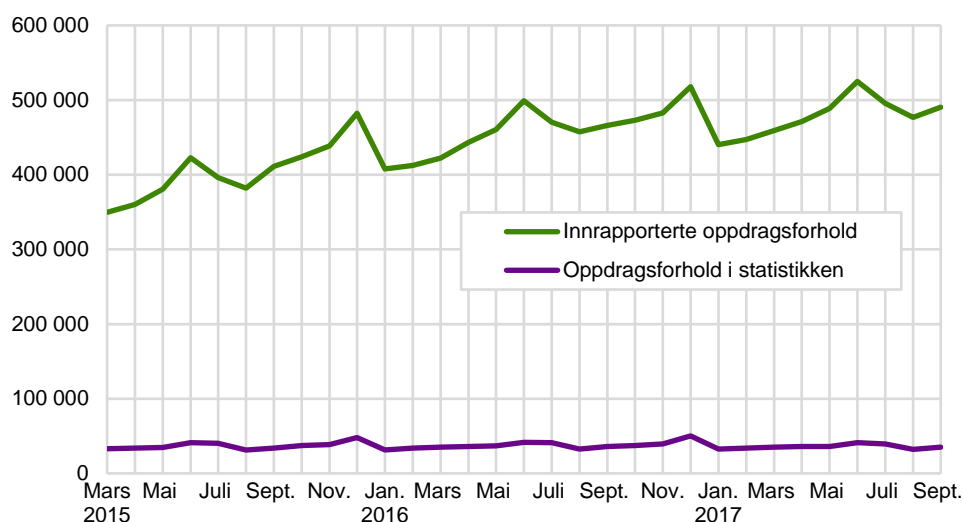
Figur 1 viser utviklingen i antall innrapporterte arbeidsforhold etter arbeidsforholdstype for perioden mars 2015 til september 2017. Antall arbeidsforhold av typen frilansere, oppdragstakere mv. har økt siden oppstart av a-ordningen. I startfasen har dette sannsynligvis sammenheng med en gradvis økende innrapportering, som også er registrert for ordinære arbeidsforhold. De siste to årene har antallet frilansere, oppdragstakere mm. ligget på mellom 400.000 og 500.000 når vi avgrenser til de som har start- og stoppdato som overlapper med referanseuka, men ikke tar hensyn til om det er utbetalt lønn eller ikke for arbeidsforholdet. Målt i antall personer er antallet om lag 100.000 lavere. Antall oppdragsforhold utgjør i overkant av 10 prosent av antall innrapporterte arbeidsforhold totalt sett.

Figur 1. Utviklingen i antall innrapporterte arbeidsforhold, etter arbeidsforholdstype. Mars 2015-september 2017



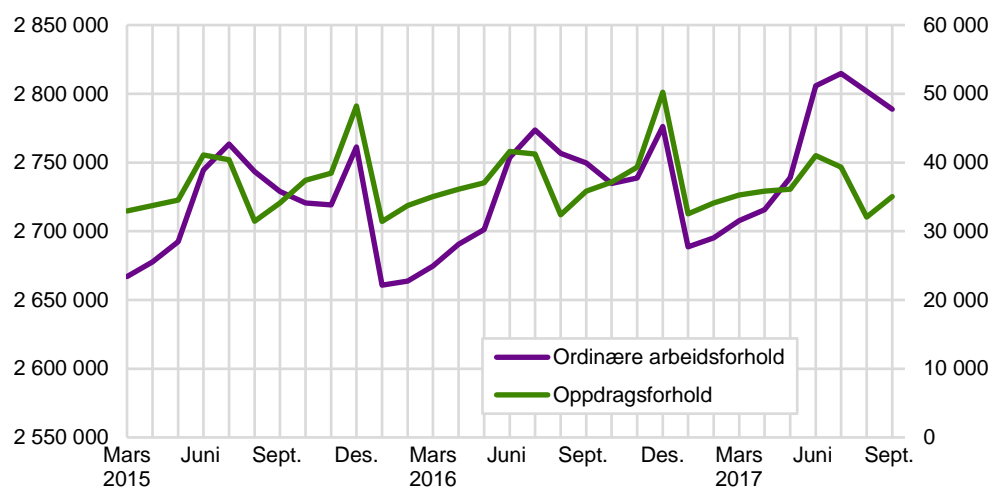
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Antall oppdragsforhold som inkluderes i statistikken, og som er basert på kriterier omtalt i kapittel 3.2, dvs. at de har mottatt fast- eller timelønn, ligger mellom 30.000 og 50.000 i perioden mars 2015 til september 2017, se figur 2. Vi inkluderer dermed kun i underkant av 10 prosent av antall innrapporterte arbeidsforhold av denne typen.

Figur 2. Utviklingen i antall innrapporterte oppdragsforhold og antallet som inkluderes i sysselsettingsstatistikken. Mars 2015-september 2017

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 3 viser utviklingen i antall oppdragsforhold (høyre akse) som inkluderes i statistikken sammenlignet med ordinære arbeidsforhold (venstre akse) for perioden mars 2015 til september 2017. Figuren viser et tydelig sesongmønster for frilansere, oppdragstakere mm. gjennom året, med topp i juni og desember. I likhet med oppdragsforhold viser også ordinære arbeidsforhold en økning i juni, men sesongmønsteret avviker noe. Mens ordinære arbeidsforhold viser en noe avtagende tendens utover høsten, faller antall oppdragsforhold relativt kraftig i august. Det kan skyldes at det er satt strengere krav for komme med i statistikken for oppdragsforhold enn for ordinære arbeidsforhold. For oppdragsforhold er et av kriteriene at det må være utbetalt lønn i statistikkemåneden. Arbeidsforholdet utelates dermed fra statistikken dersom personen er midlertidig fraværende grunnet for eksempel ferie. Men det kan også skyldes administrative rutiner knyttet til tidspunkt for utbetaling av lønn, ettersom det kun er krav om å innrapportere oppdragsforhold idet det utbetales lønn. Så fremt det er relativt stabilt over tid trenger ikke dette bety så mye for statistikken når vi sammenligner med samme periode året før.

Figur 3. Utviklingen i antall arbeidsforhold i statistikken, etter arbeidsforholdstype. Mars 2015-september 2017

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

3.3.2. Beskrivelse av jobbene etter egenskaper ved jobben og ved personene

I dette kapittelet ser vi først på fordelingen av oppdragsforhold etter henholdsvis næring og sektor og sammenligner med ordinære arbeidsforhold. Deretter ser vi på fordelinger etter kjennetegn ved personen som alder, kjønn, utdanning og innvandringsbakgrunn.

Tabell 3 og 4 viser de ulike arbeidsforholdstypene fordelt etter næring per november 2016. Arbeidsforholdene er gruppert i de som inkluderes i statistikken «Aktive jobber», og de som ikke kommer med i statistikken «Ikke-aktive jobber». Videre er de delt inn i ordinære og maritime arbeidsforhold som en gruppe, og frilansere, oppdragstakere mm. som en annen. Arbeidsforhold som hentes fra andre kilder som blant annet vernepliktige samt oppdragstakere fra Sentralskattekontoret for utenlandssaker er skilt ut som en egen gruppe «Annet» sammen med arbeidsforhold innrapportert via forenklet oppgjørsordning. Sistnevnte omfatter blant annet barnepass og lønnet arbeid i hjemmet.

Blant aktive arbeidsforhold er helse- og sosI altjenester den største næringen både for ordinære arbeidsforhold og oppdragsforhold. Videre finner vi en stor andel av oppdragsforholdene innen offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger samt faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. For ordinære arbeidsforhold derimot er varehandel og reparasjon av motorvogner den nest største næringen.

I kapittel 4 viser vi en tabell over de 100 vanligste yrker for oppdragstakere. Da ser man at det høye antallet innen offentlig administrasjon i stor grad skyldes folkevalgte. I helse- og sosialnæringen finner vi for eksempel støttekontakter, avlastere, fosterforeldre, mens innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting finner vi blant annet tolker. Næringen «annen tjenesteyting» dekker blant annet medlemsorganisasjoner hvor man har styremedlemmer og tillitsvalgte. Blant ikke-aktive oppdragsforhold er det også innrapportert en stor andel i annen tjenesteyting, og Informasjon og kommunikasjon.

Tabell 3. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og næring. November 2016. Prosent

	Aktive jobber				Ikke-aktive jobber		
	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Jordbruk, skogbruk og fiske	2	1	3	2	6	1	1
Bergverksdrift og utvinning	1	2	0	0	0	0	3
Industri	6	8	2	4	3	1	13
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0	1	0	0	0	0	0
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	1	1	0	0	0	0	1
Bygge- og anleggsvirksomhet	7	8	2	10	5	1	35
Varehandel og reparasjon av motorvogner	12	14	3	3	12	2	8
Transport og lagring	5	5	2	1	5	1	2
Overnattings- og serveringsvirksomhet	4	4	2	1	8	0	2
Informasjon og kommunikasjon	4	3	3	3	1	10	6
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	1	2	0	0	0	1	0
Omsetning og drift av fast eiendom	1	1	2	0	2	4	2
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	5	5	13	2	3	5	6
Forretningsmessig tjenesteyting	5	5	3	9	8	1	17
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger	7	6	14	36	3	18	1
Undervisning	9	9	9	2	10	7	1
Helse- og sosl altjenester	22	22	31	16	24	18	1
Kultur, underholdning og fritid	3	2	5	1	5	8	1
Annen tjenesteyting	4	2	5	2	3	20	1
Lønnet arbeid i private husholdninger	0	0	0	9	0	0	0
Internasjonale organisasjoner og organer	0	0	-	-	0	0	-
Ukjent/missing	0	0	0	0	0	2	2

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 4. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og næring. November 2016

	I alt	Aktive jobber			Ikke-aktive jobber		
		Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	3 935 523	2 739 076	39 302	25 631	686 703	442 643	2 168
Jordbruk, skogbruk og fiske	82 022	33 747	1 353	395	42 055	4 455	17
Bergverksdrift og utvinning	58 331	55 766	46	86	2 038	340	55
Industri	245 252	215 996	852	1 066	23 199	3 860	279
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	18 569	16 204	61	17	1 052	1 234	1
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	20 049	15 897	96	34	2 603	1 403	16
Bygge- og anleggsvirksomhet	264 908	221 187	721	2 480	36 484	3 279	757
Varehandel og reparasjon av motorvogner	466 956	373 763	1 121	664	83 616	7 620	172
Transport og lagring	180 335	143 686	815	243	31 917	3 641	33
Overnattings- og serveringsvirksomhet	164 655	106 979	665	205	54 749	2 021	36
Informasjon og kommunikasjon	142 150	87 366	1 173	726	9 320	43 439	126
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	54 087	46 482	91	26	2 474	5 013	1
Omsetning og drift av fast eiendom	58 859	26 821	971	67	12 715	18 247	38
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	179 759	129 166	4 944	586	23 466	21 470	127
Forretningsmessig tjenesteyting	213 003	147 700	1 187	2 288	55 331	6 121	376
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger	280 981	166 604	5 680	9 104	20 580	78 994	19
Undervisning	338 779	237 899	3 448	421	66 884	30 113	14
Helse- og sosl altjenester	870 913	609 237	12 093	4 032	166 595	78 934	22
Kultur, underholdning og fritid	120 931	50 995	1 914	342	32 333	35 336	11
Annen tjenesteyting	160 213	51 424	1 844	416	17 662	88 843	24
Lønnet arbeid i private husholdninger	4 812	543	50	2 360	410	1 446	3
Internasjonale organisasjoner og organer	286	270	.	.	12	4	.
Ukjent/missing	9 673	1 344	177	73	1 208	6 830	41

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I tabell 5 og 6 er de ulike arbeidsforholdstypene fordelt etter sektor per november 2016. Blant aktive jobber er andelen i kommunal forvaltning høyere for oppdragsforhold sammenlignet med ordinære arbeidsforhold. Mens vi finner motsatt bilde i privat sektor og offentlige foretak. Når vi sammenligner fordelingen av oppdragsforhold blant aktive jobber med ikke-aktive jobber er det noen forskjeller. Blant annet er andelen i privat sektor og offentlige foretak høyere blant ikke-aktive jobber sammenlignet med aktive jobber. Det kan blant annet skyldes at det rapporteres en del oppdragsforhold innenfor ideelle organisasjoner som ikke kommer med i statistikken.

Tabell 5. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og sektor. November 2016. Prosent

	I alt	Aktive jobber			Ikke-aktive jobber		
		Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Fylkeskommunal forvaltning	2	2	2	0	2	6	-
Kommunal forvaltning	23	21	35	4	25	31	0
Privat sektor og offentlige foretak	65	66	49	59	67	57	99
Statlig forvaltning	10	11	15	37	6	6	1

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 6. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og sektor. November 2016

	I alt	Aktive jobber			Ikke-aktive jobber		
		Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	3 935 523	2 739 076	39 302	25 631	686 703	442 643	2 168
Fylkeskommunal forvaltning	84 359	47 577	808	17	10 723	25 234	.
Kommunal forvaltning	892 717	569 657	13 594	1 090	169 658	138 717	1
Privat sektor og offentlige foretak	2 566 322	1 813 537	19 169	15 153	463 479	252 844	2 140
Statlig forvaltning	392 125	308 305	5 731	9 371	42 843	25 848	27

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Oppdragsforholdene fordeler seg relativt jevnt utover de ulike aldersintervallene som vist i tabell 7 og 8. Blant aktive jobber utgjør oppdragsforhold for personer over 65 år 15 prosent. Tilsvarende andel for ordinære arbeidsforhold er 3 prosent. Dette kan være en indikasjon på at personer som går av med pensjon fortsetter med jobben som frilanser, oppdragstaker mv., eventuelt at man går over til en slik arbeidstilknytning fra å være ordinært ansatt.

Tabell 7. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og alder. November 2016. Prosent

	Aktive jobber				Ikke-aktive jobber		
	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Under 25 år	17	13	18	42	34	12	12
25-34 år	22	22	16	19	24	15	30
35-44 år	21	23	16	15	14	18	27
45-54 år	21	23	19	13	12	22	19
55-64 år	15	16	15	7	8	18	9
Over 65 år	5	3	15	3	7	15	2

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 8. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og alder. November 2016

	Aktive jobber				Ikke-aktive jobber		
	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	3 935 523	2 739 076	39 302	25 631	686 703	442 643	2 168
Under 25 år	674 574	365 331	7 166	10 885	236 622	54 306	264
25-34 år	853 148	611 531	6 364	4 981	163 621	65 998	653
35-44 år	807 321	617 948	6 383	3 874	98 893	79 637	586
45-54 år	811 528	618 082	7 432	3 229	84 515	97 852	418
55-64 år	579 494	434 055	5 987	1 817	57 777	79 661	197
Over 65 år	209 458	92 129	5 970	845	45 275	65 189	50

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 9 og 10 viser de ulike gruppene av arbeidsforhold fordelt etter personens innvandringsbakgrunn. Blant aktive jobber er fordelingen relativt lik mellom ordinære arbeidsforhold og oppdragsforhold når det gjelder innvandringsbakgrunn. Andelen fra Asia og Afrika er noe høyere blant oppdragstakere sammenlignet med personer med ordinære arbeidsforhold, mens andelen fra Norden og Øst-Europa er noe mindre. Gruppen «annet» skiller seg imidlertid ut, noe som blant annet skyldes at arbeidsforhold fra Sentralskattekontoret for utenlandssaker inngår her. Når det gjelder ikke-aktive jobber er forskjellene mellom ordinære arbeidsforhold og oppdragsforhold noe større, blant annet er andelen personer fra Norge høyere blant oppdragsforhold enn blant ordinære arbeidsforhold.

Tabell 9. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og innvandringsbakgrunn. November 2016. Prosent

	Aktive jobber				Ikke-aktive jobber		
	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	100	100	100	100	100	100	100
0 Norge	73	73	73	55	69	80	15
1 Norden	6	6	4	7	7	5	16
2 Vest-Europa	4	4	4	7	4	3	14
4 Øst-Europa	7	8	5	19	9	3	50
5 Nord-Amerika og Oseania	2	1	1	2	2	2	1
6 Asia	5	5	7	8	6	5	3
7 Afrika	2	2	4	1	2	3	0
8 Sør- og Mellom-Amerika	1	1	1	1	1	1	0
9 Ukjent	0	0	0	0	0	0	0

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 10. Arbeidsforhold etter status, arbeidsforholdstype og innvandringsbakgrunn. November 2016

	Aktive jobber				Ikke-aktive jobber		
	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	3 935 523	2 739 076	39 302	25 631	686 703	442 643	2 168
0 Norge	2 879 289	2 010 967	28 711	14 054	472 335	352 889	333
1 Norden	228 107	154 902	1 763	1 798	48 792	20 504	348
2 Vest-Europa	146 770	100 776	1 466	1 895	27 580	14 745	308
4 Øst-Europa	290 861	211 763	2 019	4 800	59 834	11 362	1 083
5 Nord-Amerika og Oseania	60 148	40 880	589	437	11 372	6 856	14
6 Asia	214 544	146 281	2 907	2 076	43 018	20 201	61
7 Afrika	82 813	50 898	1 516	359	16 817	13 213	10
8 Sør- og Mellom-Amerika	32 656	22 450	326	207	6 855	2 808	10
9 Ukjent	335	159	5	5	100	65	1

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 11 viser antall arbeidsforhold som inkluderes i statistikken etter arbeidsforholdstype og personens alder og kjønn. Her ser vi blant annet at det er små forskjeller mellom kvinner og menn for alle aldersgrupper.

Tabell 11. Arbeidsforhold i statistikken etter arbeidsforholdstype, alder og kjønn. November 2016. Prosent

	Antall				Prosent			
	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet	I alt	Ordinære	Oppdrag	Annet
I alt	2 804 009	2739 076	39302	25631	100	98	1	1
Under 25 år	383 382	365 331	7166	10885	100	95	2	3
25-34 år	622 876	611 531	6364	4981	100	98	1	1
35-44 år	628 205	617 948	6383	3874	100	98	1	1
45-54 år	628 743	618 082	7432	3229	100	98	1	1
55-64 år	441 859	434 055	5987	1817	100	98	1	0
Over 65 år	98 944	92 129	5970	845	100	93	6	1
Under 25 år								
Kvinner	198 322	191 594	3765	2963	100	97	2	1
Menn	185 060	173 737	3401	7922	100	94	2	4
25-34 år								
Kvinner	299 244	294 136	3141	1967	100	98	1	1
Menn	323 632	317 395	3223	3014	100	98	1	1
35-44 år								
Kvinner	300 624	295 951	3466	1207	100	98	1	0
Menn	327 581	321 997	2917	2667	100	98	1	1
45-54 år								
Kvinner	307 638	302 470	4070	1098	100	98	1	0
Menn	321 105	315 612	3362	2131	100	98	1	1
55-64 år								
Kvinner	218 295	214 834	2845	616	100	98	1	0
Menn	223 564	219 221	3142	1201	100	98	1	1
Over 65 år								
Kvinner	43 078	40 084	2675	319	100	93	6	1
Menn	55 866	52 045	3295	526	100	93	6	1

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 12 viser i hvilken grad oppdragstakere i statistikken har andre jobber i tillegg. Her ser vi at om lag halvparten av oppdragstakerne har dette som en bijobb ved siden av sitt hovedarbeidsforhold som arbeidstaker. Blant den andre halvparten av oppdragstakere vil det nok være en del som er selvstendig næringsdrivende som hovedjobb. Men disse er ikke med i dette datagrunnlaget.

Tabell 12 Personer med oppdragsforhold, fordelt etter andre jobber

	Antall	Prosent
I alt	37 613	100
Ordinære	17 737	47
Oppdrag	907	2
Annet	90	0
Ingen annen jobb	18 879	50

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

4. Konsekvenser for kvalitet på statistikken

4.1. Sammenheng mellom innrapportering av arbeidsforholdstype og yrke

Det er to formål med dette kapittelet:

- Kartlegge oppdragstakere belyst med hvilke yrker vi finner de i
- Se på kvaliteten på rapporteringen
 - Finner vi oppdragstakere i de yrker som veiledningen til a-ordningen nevner?
 - Synes arbeidsgiverne å ha en lik oppfatning om hvilke yrker som skal meldes som oppdragstaker og hvilke som skal meldes med arbeidsforholdstype ordinær eller maritim?

I det videre omtaler vi for enkelthets skyld arbeidsforholdstype ordinær og maritim som arbeidstakerforhold.

For sysselsettingsstatistikken vil både arbeidstakere og oppdragstakere i utgangspunktet falle inn under definisjonen av sysselsatte. Begge grupper inngår i hovedgruppen lønnstakere. Kvaliteten på skillet mellom dem er likevel av interesse fordi flere større brukere vil være interessert i dette skillet. For enkelte NAV-tytelse som sykepenger, er rettighetene ulike og Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet bare for arbeidstakere. For sysselsettingsstatistikken er det også viktig med god kvalitet fordi reglene for rapportering til a-ordningen er ulike for de to gruppene av arbeidsforhold. Spesielt ønsker vi å unngå at lønnstakere som etter reglene skal være arbeidstakere, blir rapportert som oppdragstakere. Det skyldes at kravene til rapportering av arbeidstakere er strengere og dermed av bedre kvalitet.

4.1.1. Hovedtall november 2016

Tabell 13 gir en oversikt over antall arbeidsforhold basert på ulike avgrensninger som benyttes i dette kapittelet. Arbeidsforholdene er delt inn i tre grupper; 1) frilansere, oppdragstakere mm, 2) ordinære arbeidsforhold, inkludert maritime, og 3) annet. Gruppen «Annet» består av arbeidsforhold som hentes fra andre kilder, som blant annet vernepliktige, oppdragstakere fra Sentralskattekontoret for utenlandssaker, samt arbeidsforhold innrapportert via forenklet oppgjørsordning. Sistnevnte omfatter blant annet barnepass og lønnet arbeid i hjemmet.

Tabell 13. Oversikt over antall arbeidsforhold for personer i alderen 15 år og over, basert på ulike definisjoner

	Totalt	Oppdrag	Ordinære	Annet
Innrapporterte jobber ¹	3 924 198	478 795	3 417 631	27 772
Aktive jobber ²	2 799 504	39 035	2 734 865	25604
Ikke-aktive jobber ³	1 124 694	439 760	682 766	2 168
Ikke-aktive, men med godkjent lønnsbegrep	60 538	54 747	5 786	5
Resten ikke aktive, med lønn hittil i år	510 541	129 475	380 685	381
Resten ikke aktive, uten lønn hittil i år	553 615	255 538	296 295	1782

¹ Arbeidsforhold aktive i referanseuka i henhold til start- og stoppdato for arbeidsforholdet

² Arbeidsforhold som inkluderes i statistikken i henhold til kriterier i kapittel 3.2

³ Arbeidsforhold som er innrapportert men som ikke oppfyller kriterier i kapittel 3.2, og dermed ikke inkluderes i statistikken

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 14 og 15 gir en oversikt over oppdragsforhold fordelt etter yrke. Yrkesdataene gjelder de rapporterte data som er basert på yrkesstandarden STYRK og ikke de som fremkommer etter SSBs omkoding til STYRK 08. Her har vi bare sett på oppdragsforhold som er vurdert som aktive i statistikken per november 2016. Dette er ikke helt representativt for alle rapporterte oppdragstakere. Det kan dels være fordi kravet for å bli definert som aktiv er at man er avlønnet med fast- eller timelønn, og dels fordi vi bare ser på november måned. Vi kommer tilbake til dette i punkt 4.1.2. når vi går inn på enkelte yrkesgrupper som er nevnt i veiledninger for rapportering til a-ordningen.

I november 2016 var det 39 035 oppdragsforhold blant personer i alderen 15 år og over som ble klassifisert som aktive i statistikken over lønnstakerforhold, se tabell 14. Dette utgjorde 1,4 prosent av alle aktive lønnstakerforhold. Av de aktive oppdragsforholdene var det 35 prosent som var uten informasjon om yrke. Andelen med uoppgitt yrke var om lag lik for timelønnede og fastlønnede oppdragstakere. Av de 54 747 oppdragsforholdene som ikke ble klassifisert som aktive, men som mottok en ytelse knyttet til utført arbeid, var det 46 prosent som var uten informasjon om yrke. Av de 129 475 oppdragsforhold som ikke ble klassifisert som aktive og heller ikke mottok noen ytelse i november knyttet til arbeid, men som hadde mottatt en form for ytelse knyttet til arbeid i andre måneder i året, var det 33 prosent som hadde uoppgitt yrke.

I hovedsak gjenspeiler yrkeskodene i tabell 14 det som faktisk er innrapportert. Men for noen arbeidsforhold er det gjort en viss grad av imputering i forhold til rapporterte data. A-ordningen har en forenklet rapportering for lønn og godtgjørelse til privatpersoner for arbeidsoppdrag i oppdragsgivers hjem. Her blir man ikke bedt om å angi yrkestittel, årsaken er at man ønsker å holde oppgavebyrden mest mulig nede. Derimot skal man angi om det inntekt knyttet til pass av barn under 12 år eller om det er annet arbeid. Basert på det blir barnepass kodet til yrkestittelkode, mens resten er gitt yrkestittel «ALTMULIGMANN (FOREFALLENDE ARBEID FOR PRIVATPERSONER OG -HUSHOLDNINGER)». Sistnevnte gruppe kunne det være hensiktsmessig å forsøke å splitte opp, men det bør vurderes ut ifra størrelsen på gruppen og hvilke muligheter man har basert på andre kjennetegn.

Vi skal først gi et oversiktsbilde av hvilke yrker vi finner oppdragstakere/frilansere i. Vi har valget mellom å basere oss på det mest detaljerte nivået i yrkesstandarden, som er 4-siffernivå, eller å kjøre ut på yrkestitlene som er 7-siffernivå. Vi har kjørt ut for begge, men har valgt å se mest på tall på 7-siffernivå. Det gir den mest presise informasjonen om hvilke jobber som rapporteres som oppdragsjobber. For eksempel vil yrket 1120 administrerende direktører ha oppdragstakere som både har yrkestittel administrerende direktør og styremedlem.

I tabell 14 har vi plukket ut de 100 yrkestitlene (7-sifferkoder) hvor det er rapportert flest oppdragstakere blant de 39 035 arbeidsforhold som er klassifisert som aktive i statistikken. Ideelt sett burde vi sett på alle yrkestitler under samme 4-sifferkode. Da kunne vi slå sammen de yrkestitlene hvor skillet mellom dem bare er rent språklig i motsetning til der hvor det er fundamentalt to ulike enkeltyrker. Et eksempel på rent språklige forskjeller er skillet styreleder og styreformann, mens styreleder og administrerende direktør er et eksempel på et tilfelle der man har ulike typer av arbeidsoppgaver under samme 4-siffer kode. Vi har i første omgang ikke gått inn på å lage aggregeringer av yrkestitler som bare er språklige versjoner av samme enkeltyrker, ettersom det vil være tidkrevende, og vi likevel får fram poengene vi nå er ute etter.

Når vi har tatt med så mange som 100 yrkestitler i tabell 14 er det for å gi et bilde av variasjonen i yrkestitler blant oppdragstakerne. Inkludert uoppgitt utgjør disse 33 436 arbeidsforhold, det vil si at 86 prosent av alle arbeidsforhold som meldes om oppdragstakere og er inkludert i statistikken. De resterende 14 prosentene fordeler seg på hele 1294 ulike yrkestitler. Det betyr at svært mange yrkestitler er representert med bare ett eller et fåtall oppdragsforhold.

Tabell 14. Antall aktive arbeidsforhold for personer i alderen 15 år og over, etter type arbeidsforhold og 7-sifret yrkeskode. November 2016. De 100 største meldt som oppdragstakere

	Andel oppdrag	Aktive i statistikken	
		Arbeidstakere i alt	Oppdrag
I alt	1,4	2 734 865	39 035
0 Militære yrker og uoppgitt	50,5	13 358	13 615
5136107 Støttekontakt	81,9	1 377	6 242
2544112 Tolk	79,8	618	2 440
1110108 Folkevalgt	66,5	640	1 272
5136111 Avlaster (Besøkshjem mv.)	79,7	177	694
3415120 Salgskonsulent	3,2	13 261	433
1210160 Styremedlem	30,2	873	377
5132102 Omsorgsarbeider	2,3	15 760	376
6130101 Avløser (Kombinasjonsbruk)	4,5	6 832	323
2512143 Tillitsvalgt	25,9	752	263
3419122 Markedsassistent	41,8	360	259
2221110 Lege	4,6	5 161	251
8321102 Drosjesjåfør	3	7 982	246
3349120 Instruktør (Kurs)	22,6	832	243
5139108 Avlaster	67,5	106	220
5221126 Butikkmedarbeider	0,2	125 424	205
9152106 Eksamensvakt	31,7	395	183
3460141 Tilsynsfører (Barnevernet)	76,9	52	173
5136105 Fosteremor	43,1	227	172
9320101 Hjelpearbeider (Industri)	3,1	5 329	170
2555102 Skuespiller	20,3	614	156
5225101 Intervjuer (Opinionsmålinger)	11,6	1 156	152
5133101 Hjemmehjelper	3,2	4 518	147
5161101 Brannkonstabel	2,1	6 795	146
3475102 Trener	3,2	3 777	124
5133107 Assistent (Hjemmehjelp)	2,8	4 145	119
1110103 Ordfører	39,1	179	115
9152101 Ordensvakt	13,7	698	111
4114105 Kontomedarbeider	0,5	20 113	106
5131105 Undervisningsassistent	35,3	194	106
3491103 Journalist	1,8	5 807	105
5163121 Vaktmester	1	10 402	104
5113102 Guide	11,4	790	102
5123111 Servitør	0,6	16 576	101
3475124 Idrettsfunksjonær	20	400	100
6121108 Avløser (Melkeproduksjon)	4,9	1 897	97
9132126 Renholder (Bedrift)	0,3	27 680	95
3491112 Freelancejournalist	46,4	104	90
5139119 Miljøassistent	1	8 479	89
6130111 Gårdsarbeider (Kombinasjonsb)	6,8	1 218	89
2553106 Musiker	7,4	1 097	88
1110110 Varaordfører	52	72	78
5131101 Barnehageassistent	0,4	21 194	75
6121135 Avløser (Sauehold)	10	672	75
9330112 Medarbeider (rigging mv. v/a	10,5	633	74
3475125 Instruktør (Helsestudio Ol.)	2,6	2 737	73
4131111 Lagermedarbeider	0,4	17 447	73
5139105 Pleieassistent	0,2	37 695	73
5163122 Vaktmesterassistent	4	1 742	72
3475115 Idrettstrener	13,3	457	70
1319120 Styreleder (annen virksomhet)	14,8	393	68
8321109 Taxisjåfør	3,5	1 895	68
2320102 Lærer (Videregående skole)	1,8	3 697	67
9320103 Altmuligmann (Industri)	16,5	328	65
5139117 Aktivitør	3,1	1 971	63
2310116 Professor (Universitet og hø)	1,1	5 535	62
4114114 Kontorassistent	1,4	4 175	61
3449113 Idrettskonsulent	7,5	717	58
7421118 Snekker	0,5	12 528	57
5132101 Hjelpepleier	0,1	54 929	55
9132103 Renholdsarbeider	0,4	14 731	55
6121137 Saueklipper	45,4	65	54
1310101 Daglig Leder (ikke-spesifise)	0,3	17 704	53
6130108 Jordbruksavløser (Kombinasjo)	6,1	809	53
5131109 Assistent (Barnehage)	0,2	26 339	51
5163130 Vedlikeholdsarbeider (Vaktmester)	1,7	2 960	51
8323102 Sjåfør (Løstebil)	0,4	14 516	51
8279106 Produksjonsarbeider (Andre N	2,7	1 785	50
9132128 Vaskehjelp (Bedrift)	1,4	3 349	49
3475122 Fotballtrener	5,3	856	48
5136106 Fosterfar	44,8	58	47
3475113 Idrettsinstruktør	7,3	569	45

	Andel oppdrag	Aktive i statistikken	
		Arbeidstakere i alt	Oppdrag
5131106 Barne- og ungdomsarbeider	0,2	26 100	45
9133105 Serveringshjelp	1,9	2 170	43
8266119 Vaskerimedarbeider	3,4	1 164	41
9310103 Hjelpearbeider (Vedlikehold)	2,2	1 860	41
9310102 Hjelpearbeider (Bygg)	0,5	8 101	40
5164102 Vekter	0,4	9 303	39
2352103 Utdanningskonsulent	44,7	47	38
3475101 Idrettsutøver	16,3	195	38
9132102 Rengjøringsassistent	1,6	2 322	38
3419118 Markedskoordinator	1,5	2 390	37
4113112 Sekretær	0,2	16 035	37
3431106 Administrasjonskonsulent	0,7	5 219	36
3432101 Regnskapsfører	0,7	5 349	36
2512102 Organisasjonskonsulent	6,1	538	35
3475119 Svømmeinstruktør	5,8	564	35
5132115 Sosialassistent	10,2	308	35
5163112 Driftsassistent (Vaktmester)	3,5	965	35
3415124 Salgsrepresentant	2,4	1 367	34
9132112 Renholdsmedarbeider	0,7	4 682	34
9310101 Hjelpearbeider (anlegg)	0,9	3 654	34
2512146 Helsefaglig rådgiver	11,1	263	33
3231109 Sykepleier	0,1	60 259	33
3415116 Salgsmedarbeider	0,7	4 505	33
5221145 Butikkhjelp	0,6	5 369	33
1310104 Styremedlem (ikke-spesifiser)	36,4	56	32
3310112 Adjunkt (Grunnskole)	0,1	56 650	32
4113122 Kursmedarbeider	13,3	208	32
7411105 Slakter	7,5	392	32
9133115 Kjøkkenassistent	0,6	5 756	32

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Av tabell 14 ser vi at de fire yrkestittlene med flest oppdragstakere alle er slike arbeidsforhold som man ville forvente at ville være meldt som oppdragstakere slik veiledningen var per november 2016. Tabellen viser at oppdragstakerne for tre av disse yrkestittlene utgjør rundt 80 prosent av alle arbeidsforhold som er definert som aktive i statistikken med disse yrkestittlene. For den tredje øverste yrkestittelen i tabell 14; folkevalgte, er prosenten 66,5.

Når vi så går til yrkestittelen med den femte største gruppen av oppdragstakere, «salgskonsulent», finner vi at oppdragstakerne utgjør en svært liten andel av alle arbeidsforholdene med denne yrkestittelen – bare 3,2 prosent. Det er mange yrkestitler med på listen over de 100 største, som er av samme type i den forstand at de aller fleste med denne yrkestittelen er arbeidstakere. En mulig forklaring er at noen arbeidsgivere melder inn vikarer som oppdragstakere selv om veiledningen sier det motsatte.

I tabell 15 har vi fordelt oppdragsforholdene etter de 7-sifrede yrkestittlene som har størst **andel** oppdragstakere blant alle lønnstakere som er vurdert som aktive. Vi har bare sett på de med en andel på minst 25 prosent. Vi ser at ingen yrkestitler har 100 prosent oppdragstakere, 81,9 prosent er den høyeste andelen.

Tabell 15. Andel oppdragstakere etter 7-siffer yrkeskode, med minst 25 prosent andel. November 2016

	Andel oppdrag	Antall arbeidstakere	Antall oppdragstakere
5136107 Støttekontakt	81,9	1 377	6 242
2544112 Tolk	79,8	618	2 440
5136111 Avlaster (Besøkshjem mv.)	79,7	177	694
7431103 Håndstrikker	78,8	7	26
3460141 Tilsynsfører (Barnevernet)	76,9	52	173
7211103 Håndformer	75	1	3
5139108 Avlaster	67,5	106	220
8161101 Brettvakt (Kraftstasjon)	66,7	2	4
1110108 Folkevalgt	66,5	640	1 272
1312111 Styreleder (Vann- og kraftve)	63,6	4	7
5210101 Fotomodell	61,5	5	8
1110112 Kommunestyrerepresentant	60	4	6
1110110 Varaordfører	52	72	78
1110102 Fylkesordfører	50	5	5
1221140 Styremedlem (Akvakultur mv.)	50	1	1
1316105 Styremedlem (Transport og ko)	50	6	6
2552115 Skulptør	50	1	1
3131107 Innspillingstekniker	50	1	1
3131108 Kamerakontrollør	50	1	1
3471128 Kostymetegner	50	1	1
7110104 Steinfagmester	50	1	1
7332101 Duodji	50	1	1
3491112 Freelancejournalist	46,4	104	90
6121137 Saueklipper	45,4	65	54
5136106 Fosterfar	44,8	58	47
2352103 Utdanningskonsulent	44,7	47	38
5136105 Fostermor	43,1	227	172
2310121 Sensor Ol. (Universitets- og)	42,9	4	3
3472103 Frilanssanger	42,9	4	3
3473107 Klovn	42,9	4	3
3419122 Markedsassistent	41,8	360	259
1110103 Ordfører	39,1	179	115
1226132 Engasjementssjef (Bank)	38,9	11	7
1312112 Styremedlem (Vann- og kraftv)	38,9	11	7
1315111 Styremedlem (Hotell og rest)	38,9	11	7
3113110 Arbeidsstudietekniker (Elekt)	37,5	5	3
2553101 Sanger	37	34	20
7431104 Håndbroderer	36,8	12	7
1310104 Styremedlem (Ikke-spesifiser)	36,4	56	32
5131105 Undervisningsassistent	35,3	194	106
5210104 Modell	34,3	46	24
1311109 Styremedlem (Jordbruk,skogbr)	33,3	8	4
3473106 Andre Scenekunstnere	33,3	10	5
4113130 Messeplanlegger	33,3	10	5
4114128 Ordrestiller	33,3	4	2
6111110 Arbeidsleder (Jordbruk - Kor	33,3	8	4
6411107 Høvedsmann	33,3	2	1
6411115 Landmann	33,3	2	1
7431102 Vever (Håndvev)	33,3	2	1
8213111 Sagsliper	33,3	2	1
8229110 Produksjonsarbeider (Stearin)	33,3	6	3
9152106 Eksamensvakt	31,7	395	183
1210160 Styremedlem	30,2	873	377
1110106 Byråd	29,2	17	7
1229133 Styreleder (Personlig tjenes)	28,6	5	2
3131129 Lysrigger	28,6	5	2
2512143 Tillitsvalgt	25,9	752	263
1311103 Gartneribestyrer (Færre Enn	25	3	1
1311108 Styreleder (Jordbruk,skogbru)	25	6	2
2221127 Røntgenlege	25	3	1
2551108 Filmmanusforfatter (Filmforf)	25	3	1
2553110 Distriktsmusiker	25	24	8
5136102 Dagmamma	25	3	1
6121127 Reineier	25	3	1
7242108 Radiomontør (Kommunikasjon)	25	3	1
8143104 Formann (Spon- og fiberplate)	25	12	4
8274116 Spesialarbeider (Korn og kry)	25	3	1

Oppsummering

Som forventet finner vi at de fleste oppdragstakerne er konsentrert om et begrenset antall yrkestitler. Og dette er yrkestitler som i mange tilfeller er omtalt i veiledningen. Men mens veiledningen går langt i å beskrive disse som enten

oppdragstakere eller arbeidstakere, viser rapporteringen at bildet er mer sammensatt. Vi går nærmere inn på dette i punkt 4.1.2. I tillegg til slike vanlige «oppdragsyrker» er det også svært mange yrkestitler som har noen få oppdragstakere. Det bør sjekkes ut om dette er vikarer som er meldt som oppdragstakere selv om de i henhold til veiledningen normalt skal være meldt som arbeidstakere. Men innenfor rammene av dette prosjektet har det ikke vært anledning til å se nærmere på denne gruppen.

4.1.2. Rapportering jamført med veiledninger

I dette kapitlet ser vi nærmere på kvaliteten på rapporteringen. Ut fra det vi fant i tabell 14 og 15 går vi først mer i detalj for å sjekke ut om det rapporteres i tråd med det vi ville forvente ut fra veiledningen. Ettersom kravene for å inkluderes i statistikken er satt nokså strengt har vi valgt å ta utgangspunkt i en bredere masse av oppdragsforhold når vi skal undersøke kvaliteten på innrapporteringen. Dvs. at vi også tar med de som har mottatt en annen type lønn utover fast- eller timelønn. Vi har imidlertid valgt å holde utenfor de som ikke har fått noen registrert utbetaling i perioden januar-november. Det må understrekes at dataene ikke inneholder all informasjon man trenger for å være helt sikker på hva som skulle vært korrekt rapportering. Som beslutninger i domstoler viser, baserer man seg på flere elementer i arbeidavalen den enkelte har for å avgjøre om det er et arbeidstakerforhold eller et oppdragsforhold. To personer med samme yrkestittel skal derfor i teorien, for noen yrkestitler, kunne plasseres med ulike arbeidsforholdstype.

Vi starter med veiledningen til a-ordningen slik denne er angitt i tabell 1 i kapittel 2, og ser deretter på hvordan rapporteringen er opp mot de yrkesgruppene som er nevnt der. I opptellingen under kan de enkelte yrkesgruppene være representert av flere 7-sifrede yrkeskoder, man kan dermed ikke lese tallene rett ut av tabell 14 og 15.

I første bolk av tabellen er man riktig nok ikke entydig på at de yrker som nevnes alltid skal være oppdragstakere. Det står i stedet at **de ofte** er å regne som frilansere/oppdragstakere: «Yrkesgrupper som musikere, tekstforfattere, skuespillere, journalister, oversettere er ofte å regne som frilansere/oppdragstakere». Det betyr altså ikke at vi skal forvente å finne at alle er oppdragstakere. Spørsmålet er hva som skal menes med «ofte». Disse gruppene vil ha ulike yrkestitler knyttet til seg og vi har forsøkt å samle de vi finner at kan falle innenfor de angitt yrkene.

Blant de 100 yrkestitlene med flest oppdragsforhold finner vi at:

1. **Skuespillere;** Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november 2016 finner vi 649 oppdragstakere som utgjør 43 prosent av alle med denne yrkestittelen. Om vi begrenser oss til de skuespillere som er med i statistikken, finner vi at 20 prosent er oppdragstakere.
2. **Journalister;** Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november finner vi 2 150 oppdragstakere som utgjør 22 prosent av alle med dette yrket. Om vi begrenser oss til de journalister som er med i statistikken, finner vi kun 3 prosent oppdragstakere. For den yrkesgruppen finnes en egen yrkestittel kalt Freelancejournalist. For denne yrkestittelen over året finner vi 1 747 oppdragstakere noe som utgjør 92 prosent av alle Freelancejournalister. Om vi begrenser til som er med i statistikken utgjør oppdragstakere med yrkestittel Freelancejournalist 46 prosent.
3. **Musiker;** Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november finner vi 893 oppdragstakere som utgjør 20 prosent av alle med dette yrket. Om vi begrenser oss til de musikere som er med i statistikken, finner vi at 5 prosent er oppdragstakere.
4. **Tekstforfatter;** Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november finner vi 273 oppdragstakere som utgjør 37 prosent av alle med dette yrket. Om vi begrenser oss til de tekstforfattere som er med i statistikken, finner vi at kun 2 prosent er oppdragstakere.

Ettersom det er en rekke ulike faktorer ved arbeidsavtalen som bestemmer om et arbeidsforhold skal anses som ordinært eller som frilanser/oppdragstaker, vil det være naturlig med en viss variasjon av hvilken arbeidsforholdstype man finner rapportert for samme yrke. I forhold til veiledningen er det spørsmål om tallene over kan sies å forsvare en betegnelse som at de **ofte** er å anse som oppdragstakere. For ingen av gruppene er andelen oppdragstakere samlet sett over 50 prosent blant de som har hatt en eller annen form for lønn/honorar o.l. i løpet av året til og med november. Vi må riktignok ta det forbehold at vi har en stor gruppe oppdragsforhold med uoppgitt yrke. Om svært mange av disse utgjøres av de yrkene vi her har sett på, kan det i teorien endre konklusjonen.

Vi har ikke sett på om de aktuelle yrkene i veiledningen snarere kan ha mange som i stedet for å ha en tilknytning som oppdragstaker, har en tilknytning som selvstendig næringsdrivende. Vi har ikke yrker på selvstendig næringsdrivende, men kunne nok sjekket det ut på en mer indirekte måte. Vi går imidlertid ikke videre inn på denne problemstillingen i dette notatet.

Med de kravene vi har stilt for å komme med i den løpende statistikken, er andelen oppdragstakere vesentlig lavere for yrkene over enn blant alle som har mottatt en eller annen form for lønn i løpet av året. Det skyldes at vi i statistikken har lagt vekt på å få med de som har sikker indikasjonen på at de faktisk var i arbeid i en gitt referanseuke og hvor det dessuten for mange tyder på at dette er noe som pågår fra måned til måned.

Vi ser så på de neste yrkene som nevnes i veiledningen til a-ordningen. Det gjelder folkevalgte, fosterforeldre, personer med omsorgslønn, personer som har tillitsvern og styremedlemmer. Slik veiledningen er utformet kan det leses som at alle som faller inn under disse gruppene skal meldes som oppdragstakere.

5. **Folkevalgte.** Det brukes en rekke ulike yrkestitler som dekker begrepet folkevalgt. Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november 2016 finner vi 21 531 oppdragstakere som utgjør 93 prosent av alle med yrket folkevalgte. Om vi begrenser oss til de folkevalgte som er med i statistikken, finner vi at 61 prosent er oppdragstakere. For folkevalgte som er ordførere er andelen oppdragstakere under 50 prosent når vi kun ser på de som er inkludert i statistikken.

Innholdet i oppgavene som representant i folkevalgte organ burde være så like at det skulle tilsi at de rapporteres likt. Forarbeidende til Arbeidsmiljøloven og a-ordningen nevner dessuten disse som oppdragstakere mm. Med unntak av ordførere, synes det å være relativt bra samsvar mellom veiledningen til a-ordningen og hvilken arbeidsforholdstype folkevalgte blir rapportert med.

6. **Fosterforeldre.** Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november finner vi 3 793 oppdragstakere som utgjør 92 prosent av alle med yrkestitlene fostermor/fosterfar. Om vi begrenser oss til de fosterforeldrene som er med i statistikken, finner vi at 44 prosent er oppdragstakere. Også her ser det ut til å være relativt bra samsvar mellom veiledningen til a-ordningen og hvordan arbeidsforholdene er rapportert. Dette samsvarer forøvrig også med det som står i veiledningen fra BUF-etat. Man kan være fosterforeldre i ulike type fosterhjem. Ett av disse er beredskapshjem og her kom også Høyesterett til at man skulle anse arbeidsforholdet som et oppdragsforhold. Som fostermor/fosterfar kan man ha avtale med statlig eller kommunalt barnevern.

7. **Personer med omsorgslønn.** Dette er ikke en yrkestittel og det er derfor vanskelig å undersøke hvordan de rapporteres bare ut fra yrkestittel. Men for denne gruppen finnes en særskilt kode for kontantytelse som kan brukes til å identifisere denne gruppen i stedet.
8. **Tillitsverv.** Denne betegnelsen er ingen direkte yrkestittel. Den kan forstås som de med styreverv, men disse omtales som en egen spesifisert gruppe i avsnittet under. Vi har sjekket opp de med yrkestittel som tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt. Samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november 2016 finner vi 4 402 oppdragstakere som utgjør 69 prosent av alle med yrkestitlene tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt. Det ser imidlertid ut til å være store forskjeller mellom yrkestitlene tillitsvalgt og hovedtillitsvalgt, der en svært stor andel av de hovedtillitsvalgte er rapportert som arbeidstakere. Om vi begrenser oss til de som er med i statistikken, finner vi at 13 prosent av tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte samlet sett er oppdragstakere.

For denne gruppen synes rapporteringen å være mindre entydig enn det veiledningen skulle tilsi. Det kan delvis skyldes ulik vurdering mellom de opplysningspliktige. Men det kan også være at produksjonssystemet vårt bidrar til en underestimering for denne gruppen dersom arbeidsgiverne velger å rapportere styrevervet til tillitsvalgte som et eget arbeidsforhold. Om en opplysningspliktig melder to eller flere arbeidsforhold om samme person på en virksomhet, har vi valgt å slå de sammen til ett arbeidsforhold. Om ett av arbeidsforholdene er meldt som ordinært/maritimt prioriteres dette framfor oppdragstaker. Ved valg av yrkeskode velges koden tilhørende det ordinære arbeidsforholdet. Begrunnelsen for å slå sammen arbeidsforhold på samme virksomhet er at vi antok at mange arbeidsgivere gjør dette for å skille mellom ulike typer lønnsutbetalinger som for eksempel at den delen som har fastlønn får et arbeidsforhold mens lønn knyttet til mertid/overtid/honorar meldes som et separat arbeidsforhold.

9. **Styremedlemmer.** Samlet for alle som har hatt lønn/honorar i løpet av året til og med november finner vi 19 694 oppdragstakere rapportert som styremedlem/styreleder. Dette utgjør 80 prosent av alle med dette yrket. Om vi begrenser oss til de som er med i statistikken, finner vi at 23 prosent er oppdragstakere. Om vi kun ser på styreledere som er med i statistikken er andelen oppdragstakere under 11 prosent. Man omtaler noen styreledere som «arbeidende styreledere» og det er mulig at det er denne gruppen som trekker opp andelen arbeidstakere blant styrelederne.

Konklusjonen er også her at rapporteringen er mindre entydig enn det veiledningen skulle tilsi og at det er vanskelig å se hvorfor rapporteringen skulle sprike.

Domstoler

1. **Avlaster i hjem med barn med sterkt funksjonshemmet barn.** Høyesterett vurderte en konkret sak til å være arbeidstaker. Det må imidlertid sies at det var basert på en rekke ulike sider ved det konkrete arbeidsforholdet. Samlet for alle som har hatt lønn/honorar i løpet av året til og med november finner vi 2 916 arbeidsforhold med yrkestittel «avlaster (besøkshjem)» rapportert som oppdragstakere. Det utgjør 91 prosent av alle arbeidsforhold med yrkestittel avlaster (besøkshjem) i november måned. Om vi begrenser oss til de som er med i statistikken i november, finner vi at 80 prosent er oppdragstakere. Siden saken kom opp i Høyesterett kan det tyde på at denne avlasterjobben var spesiell i forhold til det vanlige av denne typer jobber. Støttekontakter og avlastere er i den nye veiledningen nevnt som eksempler på arbeidsforhold som

skal meldes som ordinære arbeidsforhold. Det vil være interessant å se om praksisen blant arbeidsgiverne endrer seg i tråd med dette. For den vanlige lønnstakerstatistikken vil det i seg selv kunne bety at vi får med flere aktive arbeidsforhold siden kravene til å bli definert som aktiv er mindre strenge for ordinære arbeidsforhold enn for oppdragstakere.

I yrkesstandarden er avlaster gruppert under 4-siffer gruppen annet pleie- og omsorgspersonell, mens avlaster (besøkshjem) er gruppert under 4-siffergruppen dagmammaer, praktikanter mv.

2. Innleser av lydbøker. Fant ingen yrkestittel med dette navnet

Arbeidsgiver/NTNU

Denne oversikten er hentet fra en intern veiledning til NTNU. Vi har ikke sjekket **hva NTNU som opplysningspliktig rapporterer, kun sett på den samlede** rapporteringen blant alle opplysningspliktige på de aktuelle stillinger.

Arbeidstaker

Følgende stillingskategorier er normalt arbeidstaker (listen er ikke uttømmende):
«**Timelærere**» (ulike stillingskategorier som for eksempel 1009 universitetslektor mm.) Fant ingen yrkestittel med dette navnet.

«**Hjelpelærere**» under 37,5 % stilling (Unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i forskrift). Fant ingen yrkestittel med dette navnet.

Vitenskapelig assistent (vit.ass.). Over 99 prosent er rapportert som arbeidstakere både blant de som er med i statistikken i november 2016 (1 953) og samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november (3 032).

Studentassistent (stud.ass.): Over 99 prosent er rapportert som arbeidstakere både blant de som er med i statistikken i november (2 908) og samlet for alle som har hatt lønn o.l. i løpet av året til og med november (3 855).

Læringsassistent og Veileder. Finnes ikke som egne yrkestitler. De er for generelle.

Eksamensvakter. Samlet for alle som har hatt lønn/honorar i løpet av året til og med november, er 2 272 arbeidsforhold med yrkestittel eksamensvakt rapportert som oppdragstakere. Det utgjør 45 prosent av alle arbeidsforhold med denne yrkestittelen i november måned. Om vi begrenser oss til de som er med i statistikken i november, finner vi at 32 prosent er oppdragstakere.

Pensjonistvilkår. Dette er ingen yrkestittel.

Feltpersonell. Dette finnes ikke som egen yrkestittel. Den er for generell.

Oppdragstaker

Følgende roller er normalt oppdragstakere:

Gjesteforelesere/foredragsholdere. Finnes ikke i yrkeskatalogen.

Sensor. Samlet for alle som har hatt lønn/honorar i løpet av året til og med november 2016, er 251 arbeidsforhold med yrkestittel «sensor i UoH-sektoren» rapportert som oppdragstakere. Det utgjør 89 prosent av alle arbeidsforhold med denne yrkestittelen i november måned. Om vi begrenser oss til de som er med i statistikken i november, finner vi at 43 prosent er oppdragstakere.

I tillegg er det rapportert 1 255 arbeidsforhold med lønn i løpet av året som har yrkestittel sensor videregående skole som oppdragstaker. Dette utgjør 64 prosent av alle arbeidsforhold med denne yrkestittelen. Om vi begrenser til de som er med i statistikken i november finner vi at 9 prosent var oppdragstakere. Det er altså svært få med denne yrkestittelen som er med i statistikken i november. Det er naturlig nok flere enn 8 som er sensorer, men mulig at svært få er tilsatt slik at de får lønn i november eller at de mottar annen type lønn enn fast- eller timelønn. Men det kan også være at en del av de som rapporteres som oppdragstakere er uten yrkeskode, eventuelt at den opplysningspliktige rapporterer sensorens vanlige yrkestittel.

Opponent. Ingen egen yrkestittelkode. For generell tittel.

Praksisveiledere. Ingen egen yrkestittelkode. For generell tittel.

Konklusjon

Der hvor vi finner yrkestitler som svarer til NTNUs grupper, er rapporteringen i tråd med NTNUs retningslinjer for studentassistenter og vitenskapelige assistenter. For eksamensvakter er det derimot sprik ved at mange også rapporteres som oppdragstakere.

4.1.3. Konklusjon

Siden skillet mellom arbeidstaker og oppdragstaker skal bestemmes av mer enn det som avgjør hvilket yrke en person har (arbeidsoppgavene), vil det være naturlig med en viss variasjon av hvilken arbeidsforholdstype man finner rapportert for samme yrke.

For enkelte yrker er det imidlertid stort sprik mellom det veiledningen til a-ordningen sier om arbeidsforholdstype og hva som faktisk blir rapportert. For enkelte yrker er det dessuten stor variasjon i hva arbeidsgiverne innbyrdes rapporterer for samme yrkestittel.

Det kan gjennomføres noen kontroller som vil avdekke mer om årsaker til variasjoner i rapporteringen. Deretter kan det være aktuelt å vurdere ulike tiltak for å forbedre innrapporteringen i samarbeid med de andre etatene. Men det er utenfor rammene av dette prosjektet.

4.2. Sammenheng mellom når man arbeider og når man får utbetalt lønn

Formålet med dette kapittelet er å evaluere regelverket vi har etablert for å velge ut hvilke oppdragsforhold som skal telle med i statistikken.

Som tidligere nevnt er det utfordringer knyttet til å identifisere når personer med arbeidsforhold av typen frilanser, oppdragstaker mm. faktisk har jobbet. Det skyldes at det kun er krav om å rapportere arbeidsforholdet ved utbetaling av lønn og at mange opplysningspliktige ikke setter stoppdato på oppdragsforholdet i måneder når det ikke foreligger rett/plikt til å arbeide.

Kravene for å komme med i statistikken for oppdragstakere er strengere enn for ordinære arbeidsforhold, og blir i dag basert på følgende kriterier:

1. Start og eventuell stoppdato som tilsier at oppdragsforholdet var aktivt i referanseuken.
2. Det er rapportert en lønnsutbetaling i den aktuelle måneden.
3. Lønnsutbetalingen er av typen fastlønn eller timelønn.

Det første kravet er uansett rimelig å ha. De to neste kravene må sees i sammenheng. Det er riktig å kreve at det en eller annen gang må foreligge en utbetaling knyttet til avtalt arbeid. Dataene viser at om lag halvparten av oppdragsforholdene som er meldt som aktive basert på start- og sluttdato ikke har fått noen slik utbetaling i løpet av 2016. Av den massen vi da blir stående igjen med er problemet at det for mange oppdragsforhold ikke vil være en tett sammenheng mellom månedene lønn utbetales og månedene når det arbeides (ifølge arbeidsavtalen). Dataene i a-ordningen gir oss ikke noe entydig svar om dette. Det tredje punktet i vårt regelverk er laget ut fra at vi antok at for oppdragsforhold med fastlønn eller timelønn er sammenhengen relativt tett mellom tidspunkt for arbeid og for utbetalt lønn. Dette ut fra at avlønningstypen ligner mest på ordinært ansatte. Kravene for å komme med i statistikken er likevel strengere

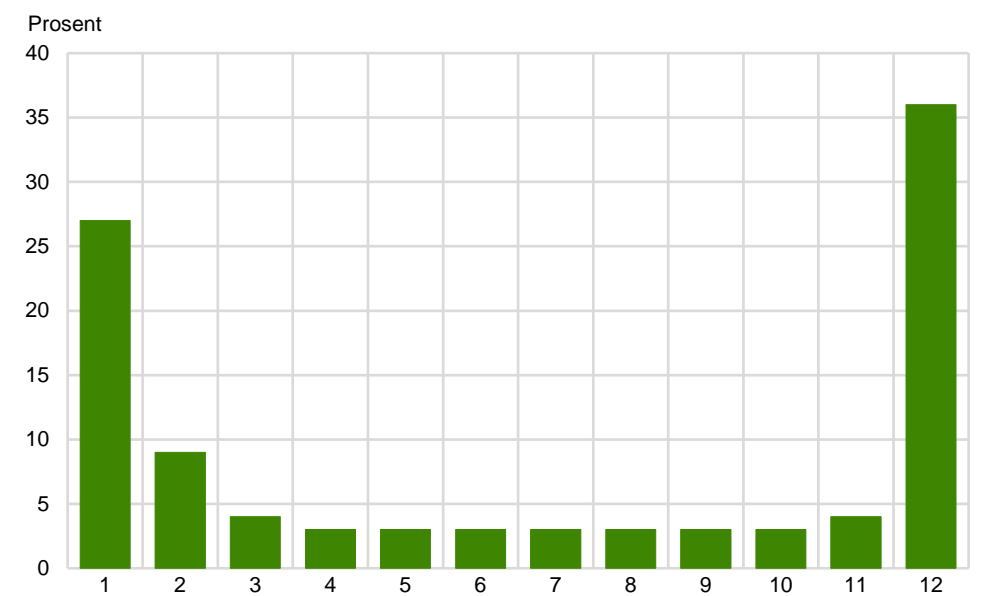
enn for ordinært ansatte ved at vi ikke godtar opphold på en mellomliggende måned uten rapportert lønn.

I dette kapittelet ser vi først nærmere på hyppighet på rapportering av oppdragsforhold. Deretter viser vi tall for innrapportering av oppdragsforhold i sammenheng med hyppighet på utbetaling av lønn og hvilke lønnsarter dette omfatter. Til slutt sammenligner vi oppdragstakere fra a-ordningen med hvilken status de har i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) etter ulike grupperinger.

Figur 4 viser antall måneder unike jobber av typen frilanser, oppdragstaker mv. er rapportert i løpet av 2016, jf. krav 1 over om start- og stoppdato som overlapper med referanseuken. Unike jobber er her definert som et arbeidsforhold i en gitt virksomhet, dvs. at en person kan ha flere arbeidsforhold, men da i ulike virksomheter. Figur 4 viser blant annet at 27 prosent av oppdragsforholdene kun ble rapportert én måned i 2016, mens 36 prosent ble rapportert alle månedene i 2016. Av de som kun ble rapportert én gang i 2016 var desember og juni mest vanlige.

Som tidligere nevnt er det kun krav om å rapportere oppdragsforhold ved utbetaling av lønn. I tilfeller der arbeidsforholdet ikke rapporteres hver måned og blir stående uten sluttdato, er det usikkert hvorvidt det faktisk utføres arbeid også mellom lønnsutbetalingene eller om det bør betraktes som avgrensede oppdrag og at opplysningspliktig således burde satt sluttdato. Figuren under gjenspeiler kun den faktiske innrapporteringen uavhengig av om arbeidsforholdet står åpnert, dvs. at det mangler sluttdato.

Figur 4. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er innrapportert i 2016



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 16 og 17 viser antall måneder oppdragsforholdet er rapportert i løpet av 2016 kombinert med antall lønnsutbetalinger, jf. krav 2 om utbetaling av lønn i aktuell måned. For å evaluere regelverket knyttet til hvilke oppdragsforhold som inkluderes i statikken, er definisjon av lønn som benyttes her basert på tilsvarende lønnsarter som gjør at personer med ordinære arbeidsforhold klassifiseres som aktive i statistikken, og ikke bare fast- eller timelønn. Blant alle oppdragsforhold som ble innrapportert en eller annen gang i løpet av 2016 var det i overkant av om lag 50 prosent som fikk utbetalt lønn minst en måned. 28 prosent mottok lønn kun en gang. Til tross for at 36 prosent av jobbene er rapportert alle månedene i 2016, se figur 4, mottok kun 7 prosent av disse lønn hver måned.

Tabell 16. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er rapportert i 2016 og antall lønnsutbetalinger. Prosent

		Antall lønnsutbetalinger												
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	100	51	28	7	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2
1	100	52	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	100	46	32	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	100	46	23	13	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	100	46	21	9	9	15	-	-	-	-	-	-	-	-
5	100	45	24	8	5	7	12	-	-	-	-	-	-	-
6	100	39	29	10	4	3	5	9	-	-	-	-	-	-
7	100	36	32	10	4	3	2	4	8	-	-	-	-	-
8	100	43	30	8	4	3	2	2	3	6	-	-	-	-
9	100	41	30	7	4	3	2	2	2	3	6	-	-	-
10	100	49	21	7	4	3	2	2	2	2	3	5	-	-
11	100	56	15	7	4	3	2	2	1	1	1	2	5	-
12	100	56	14	7	3	3	2	1	1	1	1	1	2	7

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 17. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er rapportert i 2016 og antall lønnsutbetalinger

		Antall lønnsutbetalinger												
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	824 604	419 742	230 034	56 851	25 456	17 452	11 641	9 072	7 450	6 250	5 952	5 723	8 942	20 039
1	222 441	115 485	106 956
2	72 315	33 571	23 326	15 418
3	36 538	16 937	8 585	4 899	6 117
4	27 770	12 910	5 920	2 368	2 405	4 167
5	22 329	10 050	5 286	1 718	1 116	1 514	2 645
6	22 788	8 838	6 704	2 313	1 004	786	1 079	2 064
7	24 856	9 068	8 075	2 583	1 033	715	619	878	1 885
8	24 508	10 553	7 295	2 010	936	638	505	468	686	1 417
9	23 773	9 662	7 249	1 743	946	673	468	438	432	674	1 488	.	.	.
10	21 538	10 498	4 498	1 582	882	696	487	376	373	380	586	1 180	.	.
11	31 494	17 723	4 822	2 052	1 136	887	598	489	470	432	451	720	1 714	.
12	294 254	164 447	41 318	20 165	9 881	7 376	5 240	4 359	3 604	3 347	3 427	3 823	7 228	20 039

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Ser man på lønnsutbetalinger av en viss størrelse, over 5000 kroner, jf. tabell 18 og 19, var det kun 25 prosent som mottok en slik utbetaling en eller annen gang i løpet av 2016, sammenlignet med en andel på nesten 50 prosent når vi tar med alle beløp. Det tyder på at det er knyttet relativt små beløp til mange av oppdragsforholdene. Det ser imidlertid ut til at utbetalinger over 5000 kroner gir en dårligere sammenheng mellom antall ganger arbeidsforholdet er rapportert og antall lønnsutbetalinger.

Tabell 18. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er rapportert i 2016 og antall lønnsutbetalinger over 5000 kroner. Prosent

		Antall lønnsutbetalinger												
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	100	75	16	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1
1	100	76	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	100	73	18	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	100	73	14	8	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	100	72	13	6	4	6	-	-	-	-	-	-	-	-
5	100	71	13	5	3	3	5	-	-	-	-	-	-	-
6	100	70	15	5	2	2	2	4	-	-	-	-	-	-
7	100	71	16	5	2	1	1	2	3	-	-	-	-	-
8	100	70	18	4	2	1	1	1	1	3	-	-	-	-
9	100	66	21	4	2	1	1	1	1	1	3	-	-	-
10	100	74	13	4	2	1	1	1	1	1	1	2	-	-
11	100	79	9	4	2	1	1	1	1	0	1	1	2	-
12	100	76	10	4	2	1	1	0	0	0	0	0	1	4

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 19. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er rapportert i 2016 og antall lønnsutbetalinger over 5 000 kroner

		Antall lønnsutbetalinger												
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	824 604	614 494	129 337	30 075	11436	7341	4425	3402	2636	2292	2196	2027	3916	11027
1	222 441	169 132	53 309
2	72 315	52 504	13 199	6 612
3	36 538	26 577	5 021	2 863	2 077
4	27 770	19 886	3 512	1 574	1 222	1 576
5	22 329	15 834	2 959	1 084	716	728	1 008
6	22 788	16 054	3 326	1 092	549	410	524	833
7	24 856	17 528	3 894	1 126	447	336	277	467	781
8	24 508	17 108	4 462	916	380	254	206	209	341	632
9	23 773	15 671	5 050	856	395	268	173	171	156	308	725	.	.	.
10	21 538	15 982	2 727	833	361	287	155	119	119	160	289	506	.	.
11	31 494	24 767	2 824	1 118	517	330	239	162	166	144	184	345	698	.
12	294 254	223 451	29 054	12 001	4 772	3 152	1 843	1 441	1 073	1 048	998	1 176	3 218	11 027

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 20 viser antall ganger oppdragsforholdene er rapportert i løpet av 2016 kombinert med hyppighet på utbetaling av fast- eller timelønn. Tabell 21 viser tilsvarende, men med utbetaling av annen lønn enn fast- eller timelønn. Her ser vi at det stort sett er noe bedre samsvar mellom antall ganger oppdragsforholdet er rapportert og hyppighet på utbetaling av fast- eller timelønn sammenlignet med annen type lønn. Det er også noe forskjell når vi ser på fast- og timelønn hver for seg, blant annet er det bedre sammenheng mellom rapportering av arbeidsforholdet og utbetaling av fastlønn sammenlignet med timelønn. Det kan skyldes at timelønne i en del næringer, blant de dominert av offentlig sektor, ofte har jobber av kortere varighet, og dermed utgjør en mindre stabil gruppe.

Tabell 20. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er rapportert i 2016 og antall utbetalinger av fast- eller timelønn. Prosent

		Antall lønnsutbetalinger												
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	100	47	16	9	6	4	3	3	2	2	2	3	4	100
1	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
2	100	57	43	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
3	100	38	29	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
4	100	32	18	20	30	-	-	-	-	-	-	-	-	100
5	100	35	14	12	15	23	-	-	-	-	-	-	-	100
6	100	36	17	10	9	11	17	-	-	-	-	-	-	100
7	100	40	15	9	7	6	8	14	-	-	-	-	-	100
8	100	33	16	10	7	6	5	8	14	-	-	-	-	100
9	100	29	14	9	7	6	5	5	8	16	-	-	-	100
10	100	27	14	11	8	6	4	5	5	7	13	-	-	100
11	100	27	12	8	7	5	5	5	4	5	7	14	-	100
12	100	26	13	9	7	5	5	4	4	4	5	8	12	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 21. Oppdragsforhold etter antall måneder arbeidsforholdet er rapportert i 2016 og antall utbetalinger av annen lønn enn fast- og timelønn. Prosent

Antall lønnsutbetalinger														
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	100	64	13	5	3	2	2	1	1	1	1	2	5	100
1	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
2	100	66	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
3	100	56	19	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
4	100	51	15	11	23	-	-	-	-	-	-	-	-	100
5	100	53	14	6	9	18	-	-	-	-	-	-	-	100
6	100	59	16	5	4	5	12	-	-	-	-	-	-	100
7	100	59	17	5	3	2	3	10	-	-	-	-	-	100
8	100	64	13	5	3	2	2	3	8	-	-	-	-	100
9	100	63	12	5	3	2	2	2	3	7	-	-	-	100
10	100	53	14	6	5	3	3	2	2	4	8	-	-	100
11	100	42	17	8	6	4	3	2	2	2	4	10	-	100
12	100	37	17	7	5	3	3	2	2	2	2	4	16	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Blant oppdragsforhold med lønn har vi sett nærmere på hva slags type lønn som har blitt utbetalt i løpet av 2016, se tabell 22 og 23. Her ser vi blant annet at

timelønne utgjør den største gruppen av oppdragstakere. I januar 2016 utgjorde timelønn 27 prosent av antall oppdragsforhold med lønn. 19 prosent mottok «Omsorgslønn», som består av kommunal omsorgslønn og fosterhjemsgodtgjørelse, mens 14 prosent mottok «Styrehonorarer», som omfatter styrehonorarer og godtgjørelse i forbindelse med verv, i samme periode. Oppdragsforhold med fastlønn utgjorde kun 9 prosent. Lønnsposten «Annen betaling» utgjør 11 prosent, og består sannsynligvis av en høy andel provisjons- og prosentlønnede. Fra og med 2018 innføres en ny lønnsbeskrivelse «Honorar, akkord, prosent og provisjon», noe som sannsynligvis vil medføre at posten «Annen betaling» blir redusert.

Vi ser også at fordelingen mellom de ulike lønnsartene varierer noe gjennom året. Særlig er det en del variasjoner i utbetaling av styrehonorarer og godtgjørelse i forbindelse med verv gjennom året, fra å utgjøre 12 prosent i august og september til 27 prosent i desember 2016.

Tabell 22. Oppdragsforhold etter type lønnsutbetaling. Januar 2016 - desember 2016. Prosent

	201601	201602	201603	201604	201605	201606	201607	201608	201609	201610	201611	201612
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Fastlønn	9	9	9	8	8	5	7	11	11	9	9	9
Timelønn	27	27	27	25	23	18	26	28	28	28	27	22
Bonus	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Annen bet	11	14	14	15	13	11	16	13	14	15	15	16
Omsorgslønn	19	19	18	16	15	10	15	22	20	18	17	12
Styrehonorar	14	15	16	22	26	19	18	12	12	14	15	27
Lønn fra veldedig org.	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Lønn for arbeid i hjemmet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ulike typer tillegg	13	13	13	12	11	10	14	10	12	13	12	10
Feriepenger	4	1	0	0	2	25	2	0	0	0	0	0
Annen kontantlønn	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 23. Oppdragsforhold etter type lønnsutbetaling. Januar 2016 - desember 2016

	201601	201602	201603	201604	201605	201606	201607	201608	201609	201610	201611	201612
I alt	407 588	412 454	422 363	443 423	460 408	499 032	470 324	457 663	466 078	473 055	482 704	517 921
Fastlønn	8 009	8 666	9 290	9 482	9 592	9 416	9 621	9 361	10 572	9 805	10 496	15 048
Timelønn	24 451	26 564	27 149	28 120	28 844	33 911	33 135	24 251	26 621	28 749	30 211	37 695
Bonus	439	536	621	566	617	572	505	352	408	436	570	1 103
Annen bet	10 161	13 525	14 408	16 929	16 672	20 188	20 584	11 450	13 683	15 514	17 121	28 085
Omsorgslønn	17 815	18 373	18 843	18 813	19 151	19 300	19 716	18 637	18 695	19 136	19 258	19 962
Styrehonorar	12 601	13 900	16 088	24 832	31 914	34 134	23 242	10 571	11 602	14 222	16 385	46 450
Lønn fra veldedig org.	253	396	485	535	762	980	294	356	329	439	477	1 380
Lønn for arbeid i hjemmet	110	138	121	138	134	121	144	123	126	125	153	161
Ulike typer tillegg	11 922	12 111	13 032	13 443	13 086	17 654	17 404	8 822	10 941	13 313	13 547	17 034
Feriepenger	3 177	980	476	423	2 082	46 075	2 390	368	236	205	220	658
Annen kontantlønn	1 176	1 503	1 468	1 351	1 633	1 652	1 672	1 485	1 718	1 586	2 323	2 229
Mangler lønn	317 474	315 762	320 382	328 791	335 921	315 029	341 617	371 887	371 147	369 525	371 943	348 116

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 24 og 25 viser antall ganger oppdragsforholdene er rapportert i løpet av 2016 kombinert med type lønnsutbetaling. Her ser vi blant annet at det er en del forskjeller mellom de ulike lønnsartene. Blant oppdragsforhold med fastlønn ble 27 prosent av arbeidsforholdene rapportert alle månedene i 2016. Blant de som mottok kommunal omsorgslønn og fosterhjemsgodtgjørelse ble 58 prosent rapportert hver måned. For de som kun mottok ulike typer tillegg derimot, ble over halvparten av arbeidsforholdene kun rapportert én måned. Tilfeller der dette er eneste utbetaling er sannsynligvis knyttet til etterbetalinger, eventuelt i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet.

Tabell 24. Oppdragsforhold etter antall ganger arbeidsforholdet er rapportert og type lønnsutbetaling. Prosent

	I alt	Antall ganger arbeidsforholdet er rapportert											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	100	27	9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	36
Fastlønn	100	26	10	6	6	4	4	3	3	3	3	4	27
Timelønn	100	17	12	7	5	4	4	5	4	3	3	4	32
Bonus	100	28	9	4	3	3	4	2	3	2	2	3	36
Annen bet	100	27	11	5	4	3	4	4	3	3	3	3	30
Omsorgslønn	100	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	6	58
Styrehonorar	100	39	8	3	2	2	2	3	4	4	2	2	29
Lønn fra veldedig org.	100	26	9	4	4	2	2	5	7	3	4	5	28
Lønn for arbeid i hjemmet	100	9	6	4	5	2	4	4	3	3	4	3	54
Ulike typer tillegg	100	52	19	8	4	3	2	2	2	1	1	1	7
Feriepenger	100	37	2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	43
Annen kontantlønn	100	39	8	5	3	3	3	2	1	2	1	1	32
Mangler lønn	100	21	6	3	3	2	2	2	3	3	3	5	47

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 25. Oppdragsforhold etter antall ganger arbeidsforholdet er rapportert og type lønnsutbetaling

	I alt	Antall ganger arbeidsforholdet er rapportert											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	824 604	222 441	72 315	36538	27 770	22 329	22 788	24 856	24 508	23 773	21 538	31 494	294 254
Fastlønn	38 042	9 918	3 989	2317	2 099	1 630	1 412	1 321	1 227	1 263	1 133	1 359	10 374
Timelønn	108 151	18 572	12 543	7866	5 562	4 510	4 489	4 882	3 799	3 470	3 628	4 242	34 588
Bonus	3 111	860	282	125	90	106	136	72	88	56	70	101	1 125
Annen bet	92 435	24 925	9 810	4670	3 541	2 714	3 772	3 804	2 917	2 654	2 381	3 190	28 057
Omsorgslønn	29 130	826	883	1021	938	1 019	1 098	1 285	997	1 293	990	1 740	17 040
Styrehonorar	132 428	51 896	11 254	3582	2 558	2 287	3 048	4 283	4 705	5 300	2 715	3 004	37 796
Lønn fra veldedig org.	4 131	1 080	375	160	158	77	91	226	282	138	162	214	1 168
Lønn for arbeid i hjemmet	305	26	18	11	15	6	11	11	10	10	13	8	166
Ulike typer tillegg	73 441	37 895	14 115	5712	3 100	1 870	1 324	1 285	1 305	807	569	647	4 812
Feriepenger	28 646	10 504	664	316	166	299	573	502	553	811	726	1 168	12 364
Annen kontantlønn	5 402	2 089	452	261	169	172	173	92	61	94	53	78	1 708
Mangler lønn	309 382	63 850	17 930	10497	9 374	7 639	6 661	7 093	8 564	7 877	9 098	15 743	145 056

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 26 og 27 viser oppdragsforhold som er rapportert hver måned i 2016, etter lønnsart samt hyppighet på utbetalingene. Blant oppdragsforhold som ble rapportert alle månedene i 2016, fikk 32 prosent av de med fastlønn utbetalt én gang, mens 24 prosent fikk utbetalt alle månedene i 2016. Hele 62 prosent av oppdragsforhold med kommunal omsorgslønn og fosterhjemsgodtgjørelse mottok utbetaling hver måned i 2016. For timelønte var tilsvarende andel kun 9 prosent. Som tidligere nevnt, kan det skyldes at timelønte i en del næringer ofte har jobber av kortere varighet, og dermed utgjør en mindre stabil gruppe. En del av disse burde sannsynligvis vært rapportert med sluttdato. Det kan for eksempel være en del tilkallingsvikarer etc., som gjør at opplysningspliktig velger å la arbeidsforholdet stå åpent.

Tabell 26. Oppdragsforhold etter type lønn og hyppighet på utbetaling. Prosent

	I alt	Antall ganger lønnen er rapportert											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	100	20	7	3	3	2	1	1	1	1	1	2	57
Fastlønn	100	32	11	5	4	3	3	2	2	2	2	11	24
Timelønn	100	26	13	9	8	6	5	4	4	4	5	7	9
Bonus	100	58	17	8	5	4	2	1	1	1	0	0	4
Annen bet	100	46	16	8	6	4	3	3	2	2	2	2	5
Omsorgslønn	100	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	7	62
Styrehonorar	100	48	22	7	4	3	2	2	1	1	1	1	8
Lønn fra veldedig org.	100	74	16	4	2	1	1	0	0	0	1	1	1
Lønn for arbeid i hjemmet	100	11	10	8	5	4	7	5	5	7	8	10	18
Ulike typer tillegg	100	32	15	7	5	3	2	2	2	2	2	4	25
Feriepenger	100	100	0	0	.	0	0
Annen kontantlønn	100	42	14	9	6	4	4	2	1	2	2	2	11

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 27. Oppdragsforhold etter type lønn og hyppighet på utbetaling

	I alt	Antall ganger lønnen er rapportert											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I alt	294 254	59 852	20 808	9 977	7 515	5 218	4 302	3 564	3 245	3 308	3 578	5 751	167 136
Fastlønn	10 374	3 320	1 185	530	376	294	264	196	180	201	249	1109	2 470
Timelønn	34 588	8 846	4 637	3 257	2 725	1 975	1 779	1 445	1 419	1 436	1 652	2 268	3 149
Bonus	1 125	647	196	85	51	41	26	10	8	8	1	5	47
Annen bet	28 057	12 869	4 537	2 217	1 687	1 160	881	763	654	649	618	646	1 376
Omsorgslønn	17 040	674	661	620	619	457	438	429	390	445	601	1 127	10 579
Styrehonorar	37 796	18 054	8 401	2 714	1 669	1 061	718	596	479	429	309	333	3 033
Lønn fra veldedig org.	1 168	860	188	46	26	7	6	2	4	5	10	7	7
Lønn for arbeid i hjemmet	166	19	17	13	8	7	12	9	9	11	14	17	30
Ulike typer tillegg	4 812	1 518	720	338	253	141	107	79	79	96	84	198	1199
Feriepenger	12 364	12 326	34	2	.	1	1
Annen kontantlønn	1 708	719	232	155	101	74	71	35	23	28	40	41	189
Mangler lønn	145 056	145 056

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

For å foreta en nærmere evaluering av vårt regelverk for utvelgelse av enheter i statistikken kan man gå videre ved å se på antall lønnsutbetalinger kryssset med type lønn og/eller yrke. Ved å avgrense populasjonen til oppdragstakere som har mottatt annen lønn enn fast- og timelønn har vi blant annet sett at det er noen yrkesgrupper som skiller seg ut og i større grad mottar lønn jevnlig, som for eksempel fosterforeldre, omsorgsarbeider, hjemmehjelpere, ordfører. Noen av disse har sannsynligvis et annet arbeidsforhold i tillegg og klassifiseres dermed som sysselsatt uansett.

Analysene over tilsier at regelverket bør vurderes på nytt. Det kan imidlertid være hensiktsmessig å gjenta analysene om en stund for å se om innrapporteringen endres. Det er utenfor rammen av dette prosjektet å foreslå konkrete endringer i regelverket knyttet til valg av aktive arbeidsforhold.

4.3. Jamføring av tall fra a-ordningen mot Arbeidskraftsundersøkelsen

Vi har ikke funnet at det er gjort noen samlede analyser eller beskrivelser av alle som inngår i gruppen frilansere, oppdragstakere mm. og egenskaper ved disse som det kan være relevant å sammenligne med. Det finnes imidlertid noen analyser for enkelte undergrupper, blant annet for styremedlemmer hvor særlig kjønnsfordeling har vært analysert. Dette gjelder særlig allmennaksjeselskap (ASA) hvor det er regler om kjønnsfordeling i styrene.

Vi har imidlertid sammenlignet gruppen frilansere, oppdragstakere mm. i a-ordningen mot Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) for å kunne si noe mer om kvaliteten på reglene som er lagt til grunn for statistikken. Formålet med dette kapittelet er å se hvordan oppdragstakere, frilansere mm. innrapportert via a-ordningen er klassifisert i AKU. AKU er en utvalgsundersøkelse der personer intervjues om sin tilknytning til arbeidsmarkedet. Ettersom en person kan ha flere jobber treffer man ikke nødvendigvis samme jobb i a-ordningen og i AKU. I AKU har vi tatt utgangspunkt i hovedjobben. I a-ordningen har vi prioritert aktive jobber foran ikke-aktive og ordinære jobber foran oppdragstakere dersom en person er innrapportert med flere jobber. Vi sitter da igjen med en populasjon på om lag 100 000 bosatte personer i alderen 15 til 74 år med arbeidsforhold av typen frilanser, oppdragstaker mm. Deretter har vi sett på hvilken status disse har i AKU og sammenlignet med ordinære arbeidsforhold. Status i AKU er fordelt på følgende kategorier; 1) Ansatte, 2) Øvrige sysselsatte som består av vernepliktige, selvstendig næringsdrivende og familiearbeidere, og 3) Ikke-sysselsatte.

I tabellene under har vi koblet a-ordningsdata per november 2016 mot AKU per 4. kvartal 2016. Vi har valgt å benytte hele kvartalet fra AKU for å få et størst mulig utvalg, men også fordi det kan være visse tidsforskyvninger mellom a-ordningen og AKU. I dataene fra a-ordningen vil det for eksempel kunne være noe etterslep i når en person får utbetalt lønn og dermed blir klassifisert som sysselsatt, i forhold til når personen faktisk har jobbet. Tallene under viser antall personer i utvalget i AKU som vi finner igjen i a-ordningen. Her har vi ikke brukt vektene i AKU og får derfor ikke et estimat på totaltall for hele befolkningen.

Som tabell 28 og 29 viser er det bra samsvar mellom ordinært ansatte i a-ordningen og ansatte i AKU. 96 prosent av arbeidstakere med aktive arbeidsforhold er også definert som sysselsatte i AKU. Blant oppdragstakere er tilsvarende andel 57 prosent, hvorav 46 prosent er klassifisert som ansatte i AKU og 11 prosent som øvrige sysselsatte. Det siste kan skyldes at en del av oppdragstakerne anser seg selv som selvstendig næringsdrivende, men også at de i AKU med selvstendige som hovedjobb kan ha en bijobb som oppdragstaker. En årsak til at det er dårligere samsvar mellom AKU og a-ordningen for oppdragstakere enn for ordinært ansatte har sannsynligvis sammenheng med at dette ofte er jobber med kortere varighet, og at det generelt er dårligere samsvar mellom når man får utbetalt lønn og når arbeidet faktisk er utført på grunn av regelverket for innrapportering.

Blant ikke-aktive jobber ser det ut til å være mindre forskjeller mellom oppdragstakere og arbeidstakere. 66 prosent av personene med ordinære arbeidsforhold i a-ordningen som ikke blir klassifisert som sysselsatte, blir heller ikke er klassifisert som sysselsatte i AKU. Tilsvarende andel for oppdragstakerne er 65 prosent.

Tabell 28. Arbeidsforhold i a-ordningen per november 2016 etter status i AKU per 4. kvartal 2016. Prosent

	I alt	Oppdrag		Ordinære	
		Aktive jobber	Ikke-aktive jobber	Aktive jobber	Ikke-aktive jobber
I alt	100	100	100	100	100
AKU ansatte	87	46	16	94	25
AKU øvrige sysselsatte	3	11	19	2	9
AKU ikke-sysselsatte	10	43	65	4	66

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 29. Arbeidsforhold i a-ordningen per november 2016 etter status i AKU per 4. kvartal 2016

	I alt	Oppdrag		Ordinære	
		Aktive jobber	Ikke-aktive jobber	Aktive jobber	Ikke-aktive jobber
I alt	14 035	90	465	12 546	934
AKU ansatte	12 192	41	75	11 840	236
AKU øvrige sysselsatte	428	10	88	250	80
AKU ikke-sysselsatte	1 415	39	302	456	618

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

For å belyse eventuelle forskjeller mellom ulike grupper av oppdragstakere ser vi nærmere på sammenhengen mellom type lønn og klassifisering i henhold til AKU. For en del grupper blir utvalget lite og usikkerheten dermed større. Vi har derfor kun sett på status i AKU fordelt på de to kategoriene sysselsatt og ikke-sysselsatt. Oppdragstakerne i a-ordningen er fordelt i følgende fire grupper; fastlønte, timelønte, de med annen lønn, og de som mangler lønn.

Blant arbeidstakere med fastlønn er 99 prosent klassifisert som sysselsatte også i AKU, se tabell 30. For oppdragstakere derimot er 53 prosent av de med fastlønn sysselsatte i AKU. For oppdragstakere med timelønn er andelen noe høyere, det samme gjelder også for de med annen type lønn enn fast- og timelønn. En del av disse er imidlertid klassifisert som øvrig sysselsatte i AKU, deriblant selvstendig næringsdrivende.

Tabell 30 viser at det særlig blant oppdragstakere er en relativt stor andel blant de med lønn i a-ordningen som ikke er klassifisert som sysselsatte i AKU. Men det er også en del som er klassifisert som ansatt i AKU som ikke regnes som sysselsatt i a-ordningen. Ulik referanseuke kan bety noe, men det ser ikke ut til å gi veldig store utslag. Derimot kan etterslep i utbetalinger for oppdragstakere bety en del. Ettersom det ikke er krav til å rapportere arbeidsforholdet før det skjer en utbetaling av lønn kan det bli en viss forsinkelse i når man fanger de opp i de to statistikkene. Det kan også være tilfeller der arbeidsforhold regnes som aktive i a-ordningen, men at personen ikke anser det som en jobb AKU, for eksempel kan det gjelde der personen er selvstendig næringsdrivende i AKU og har en bijobb som for eksempel styremedlem eller lignende.

Blant oppdragstakere uten lønn er det om lag 30 prosent som er klassifisert som sysselsatte i AKU. Vi ser imidlertid at det også er en del arbeidstakere uten lønn i a-ordningen, som er klassifisert som sysselsatte i AKU. Det kan være at en del av disse er midlertidig fraværende fra arbeidet og dermed regnes som aktive likevel.

Tabell 30. Arbeidsforhold i a-ordningen per november 2016 etter type lønn og status i AKU per 4. kvartal 2016. Prosent

	I alt	AKU sysselsatte	AKU ikke-sysselsatte
I alt	100	90	10
Oppdrag			
Fastlønn	100	53	47
Timelønn	100	57	43
Annen lønn	100	56	44
Mangler lønn	100	31	69
Ordinære			
Fastlønn	100	99	1
Timelønn	100	92	8
Annen lønn	100	85	15
Mangler lønn	100	43	57

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

5. Forslag til oppdeling av frilansere i mer homogene grupper

En inndeling av oppdragstakere i ulike grupper kan gjøres etter ulike dimensjoner. Vurdering av brukerbehovene må stå sentralt i slike valg. Imidlertid vil brukerbehovene variere slik at dette kan lede fram til ulike ønsker om hva man skal vektlegge i en gruppering. I noen grad kan dette løses ved at man velger en hovedgruppering og deretter lager ytterligere grupperinger etter andre dimensjoner.

Ved siden av brukerbehov vil forhold som kvalitet på innrapporteringen også tas med i betraktning. Med kvalitet tenker vi her særlig på hvor sikker informasjon vi har om arbeidsforholdet er aktivt. Om noen grupper får utbetaling hver måned kan det være en indikasjon på at arbeidsforholdet er aktivt. Mens for andre typiske grupper av oppdragsforhold som folkevalgte, styremedlemmer og fosterforeldre vet vi at oppdragsforholdet varer over tid selv om man ikke nødvendigvis får utbetaling hver måned.

Om man velger en gruppering basert på egenskaper ved yrket, får man problemet at det er frivillig å rapportere yrke. Det medfører en usikkerhet i forhold til hvor mange med det aktuelle yrket som man faktisk dekker i statistikken. Det er nok visse muligheter for å gjøre noen analyser som vil gi et visst anslag på dette. En metode er å sammenligne oppdragsforhold med uoppgitt yrke med de med oppgitt yrke etter næring og utdanning. En annen metode vil være å koble med AKU, men her kan utvalget fort bli veldig tynt avhengig av detaljeringsgrad.

Vi har ikke hatt kontakt med potensielle brukere så langt og forslagene må derfor sees på som utkast. Om det ikke har vært direkte kontakt, har vi likevel i drøftingen av innholdet i begrepet oppdragstaker i kapittel 2 vært inne på en del lovverk og ordninger hvor gruppen oppdragstakere/frilansere m.m. omtales. Dette vil indirekte si noe om brukerbehov.

Fordi en del typer av jobber er slik at man kan ha det både som oppdragstaker, arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende, kunne det for visse formål være ønskelig å gi et samlet bilde for yrket og så gi en fordeling på arbeidsforholdstype inkludert selvstendig næringsdrivende. I dette notatet velger vi imidlertid å foreslå en gruppering ut fra at man er interessert i gruppen oppdragstakere som sådan.

I oversikten nedenfor er det under hver hovedgruppe, angitt med bokstavkoder, tatt inn mulige interessante variable å lage fordelinger etter. For gruppe E er det forslag til en undergruppering basert på arbeidsoppgaver. Dette kommer i tillegg til variabler som kan være av gjennomgående interesse for alle. Det gjelder arbeidsforholdstype, om det er hoved -eller bijobb, alder, kjønn og utdanning.

Arbeidsoppgaver

- A. Omsorgsarbeid (fosterhjem, avlastere, personlige assistenter, omsorgslønn, støttekontakt).
 - a. Privat, privat non-profit organisasjoner, offentlig
- B. Styrearbeid (styreleder, styremedlem)
 - a. Privat, non-profit organisasjoner, offentlig
 - b. Næring
- C. Politiske verv; (ordfører, representant i kommunestyre, fylkesting, storting)
 - a. Stat, fylkeskommune, kommune
- D. Gjesteforelesere, foredragsholder, sensorer, opponenter
 - a. Næring (type skole)
- E. Kulturarbeidere.
 - 1. Kunstnere STYRK (skuespiller, musiker, maler, innleser (skjønnlitteratur)
 - 2. Idrettsutøvere, trener, instruktør (idrett)
 - 3. Forfattere STYRK (Tolk, skribent, innleser (faglitteratur), journalist, instruktør
- F. Andre
 - a. Avløser, saueklipper
 - b. Yrker som ofte er ordinære/maritime jobber

Noen grupper kan identifiseres med yrkeskode på 3-siffer nivå. Det gjelder gruppene under E. For andre må man lage kataloger av 7-sifferkoder. Dette kan vise seg krevende å vedlikeholde siden det kan komme nye og relevante yrkestitler man vil inkludere. For gruppe F b. som er en restgruppe kan det tenkes at nærmere studier vil kunne gi en ytterligere nyttig inndeling.

Slik kravene til rapportering er for oppdragstakere kan det være en ide å lage tall hvor hele kalenderåret er referanseperiode og ikke bare et gitt tidspunkt som i den vanlige lønnstakerstatistikken. Da gjør man seg mindre avhengig av at administrative rutiner for utbetalinger av lønn og honorar kan variere uten at dette gjenspeiler faktiske variasjoner i når man arbeider.

For mange av oppdragsjobbene er antall timer som utføres lavt. Det vil dels skyldes at de er av kort varighet og/eller at antall timer per dag/uke er lavt. Rapporteringen er imidlertid lite presis på dette. For det første er det frivillig å rapportere stillingsprosent og dessuten er det en klar tendens til at arbeidsgiverne lar jobbene stå som

aktive over tid, selv om de i perioder egentlig ikke er aktive. Et godt alternativ kan derfor være å fordele etter størrelsen på den årlige godtgjørelsen. Det vil si noe om hvor viktig jobben er for en persons årlige arbeidsinntekt jamført med de andre jobbene personen måtte ha. Som et presist mål på utført arbeid vil det imidlertid ikke fungere godt for alle grupper. Det gjelder for eksempel for fosterforeldre hvor arbeidstid er vanskelig å definere i seg selv.

Man kan også tenke seg at man lager en årlig tabell/statistikk for oppdragstakere fordelt etter næring og utdanning for å gi et totalbilde av denne gruppen samlet sett gjennom året. Da er man mindre avhengig av kvaliteten på variabler som yrke etc. som det ikke er krav om å innrapportere.

Konklusjon

Informasjon om frilansere, oppdragstakere mm. i a-ordningen gir mye informasjon om ulike typer av arbeidsforhold som er dårlig dekket av tabeller i SSBs ordinære statistikker. Det er imidlertid en del kvalitetsproblemer med dataene som krever mer utviklingsarbeid om de skal kunne utnyttes. Kravene til når oppdragsforhold skal rapporteres medfører at dataene egner seg bedre for å ha året som referanseperiode enn en uke som er vanlig for sysselsettingsstatistikk. Det er videre for oppdragstakere mindre strenge krav til rapportering av en del variabler.

Det er uansett behov for videre utviklingsarbeid, blant annet å kvalitetssikre hvordan de som rapporterer til a-ordningen skiller mellom arbeidsforhold som arbeidstakere og oppdragstakere mm. Det vil derfor være hensiktsmessig å avvente mulige forbedringer i rapporteringen.

Vedlegg A: Domstolene - Grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker

A.1 Beredskapshjem

Høyesterett avsa 20. mars 2013 to dommer, HR-2013-628-A og HR-2013-630-A, om hvorvidt henholdsvis en som hadde avtale om å være beredskapshjem for barnevernet og en som arbeidet for kommunen som avlaster for en familie med et multifunksjonshemmet barn, var å anse som ansatte eller om de var oppdragstakere.

Høyesterett avsa 20. mars 2013 to dommer, HR-2013-628-A og HR-2013-630-A, om hvorvidt henholdsvis en som hadde avtale om å være beredskapshjem for barnevernet og en som arbeidet for kommunen som avlaster for en familie med et multifunksjonshemmet barn, var å anse som ansatte eller om de var oppdragstakere.

Sammendrag hentet fra Høyesteretts nettsider:

Til HR-2013-628-A:

Saken gjelder om den private avtaleparten i en kontrakt om plassering av barn i et statlig beredskapshjem skal anses som oppdragstaker eller som arbeidstaker. De tradisjonelle kriteriene som etter forarbeidene skal vektlegges ved avgjørelsen av om en står overfor et arbeidsforhold ga etter flertallets syn ikke grunnlag for en sikker konklusjon. Flertallet la stor vekt på at oppdraget etter sin karakter avviker markert fra ordinære arbeidsforhold. Kjernen i oppdraget er å stille til rådighet et hjem hvor fosterbarnet så langt mulig skal være som et familiemedlem. En slik oppgave skiller seg i sine grunntrekk klart fra forhold som det er naturlig å karakterisere som «arbeid i annens tjeneste».

Flertallet la også betydelig vekt på Stortingets behandling av en ny lov om pensjonsordning for oppdragstaker i statlige beredskaps- eller familiehjem. Lovgiveren bygget her – som en grunnleggende forutsetning for vedtakelsen av loven – på den rettsoppfatning at det ikke dreide seg om arbeidsforhold. Mindretallet (en dommer) mente at de tradisjonelle avveiningsmomentene trakk sterkt i retning av at det foreligger et arbeidsforhold. Det kunne etter hennes syn ikke endre dette at det er hjemmet som er omsorgsbasen. Under noen tvil kom mindretallet til at heller ikke loven om pensjonsordning kunne være avgjørende siden forarbeidene ikke har noen selvstendig drøftelse av arbeidstakerbegrepet.

A.2 Avlaster

Til HR-2013-630-A:

Saken gjelder spørsmålet om en avlaster i en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid var å anse som arbeidstaker i kommunen, og dermed hadde krav på feriepenger.

A arbeidet i to måneder sommeren 2008 og fra januar 2009 til august 2010 som avlaster for en familie med et sterkt funksjonshemmet barn, som hadde fått vedtak om rett til 60 timer avlastning per måned. Arbeidet skjedde på grunnlag av fire tidsbegrensede standard oppdragskontrakter mellom A og kommunen. Ifølge disse var hun oppdragstaker, og hadde ikke rett til feriepenger. Hun krevde likevel feriepenger, og gjorde gjeldende at hun reelt sett var arbeidstaker, jf. ferieloven § 2.

Høyesterett gav A medhold. De momentene som i henhold til rettspraksis og lovforarbeider inngår i helhetsvurderingen av om man står overfor en arbeids- eller oppdragstaker, talte etter Høyesteretts syn med tyngde for at A var arbeidstaker. Når omstendighetene rundt avtaleforholdet nærmest entydig trakk i retning av at det var tale om en arbeidsavtale, endret ikke forholdet karakter selv om det skaper

utfordringer å forene arbeidstakerrettigheter med hensynet til brukermedvirkning. Av prinsipielle grunner ville det være uakseptabelt å konkludere med at en person ikke er arbeidstaker fordi dette etter arbeidsmiljøloven ville gi vedkommende for sterkt vern. Løsninger for å tilgodese brukerstyring og behov for fleksibilitet må i tilfelle finnes innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

A.3 Innleser

Borgarting lagmannsretts dom 11. september 2015 (LB-2014-170448)

Arbeidsrett. Arbeidstaker. Oppdragstaker. Tjenestemannsloven § 1 nr. 1. Arbeidsmiljøloven § 1-8.

Fem innlesere av lydbøker tok ut søksmål mot staten med krav om fast ansettelse i Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek (NLB). Etter en konkret helhetsvurdering kom lagmannsretten til at det ikke var grunnlag for å anse noen av de fem innleserne som arbeidstakere i tjenestemannslovens forstand. Det ble særlig lagt vekt på NLBs manglende ledelse og styring overfor innleserne, innlesernes frihet til selv å bestemme om, når og hvor mye de skulle jobbe, samt innlesernes risiko for arbeidsresultatet.

A.4 Ordfører

Høyesteretts dom 16. mars 2016, HR-2016-589-A, (sak nr. 2015/1338), sivil sak, anke over dom

Staten ble frifunnet for kommunens krav siden en ordfører ikke har rett til sykepenger som arbeidstaker.

Ordføreren, som hadde heltidsgodtgjøring for vervet, var 100 prosent sykemeldt i tre måneder. NAV avsto kommunens krav på refusjon for utbetalt godtgjøring i sykeperioden. Høyesterett var enig med NAV. En ordfører har som folkevalgt ikke krav på sykepenger som arbeidstaker, noe som er en betingelse for at kommunen skal kunne kreve refusjon. En ordfører kan kreve sykepenger etter reglene for frilansere. Men dette gir ikke kommunen rett til refusjon for betalt godtgjøring i sykeperioden.

Vedlegg B: Forskrifter til arbeidsmiljøloven

§ 1. Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål

Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål skal når de utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring, og arbeidet foregår under forhold som kan innebære fare for deres liv og helse, anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, 2, 3, 4, 5, 18 og 19, med unntak av § 19-2.

§ 2. Vernepliktige, sivile tjenestepliktige og elever ved Forsvarets Skoler

Vernepliktige, sivile tjenestepliktige og elever ved Forsvarets skoler skal når de utfører arbeid anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 18 og kapittel 19, med unntak av § 19-2.

§ 3. Innsatte i kriminalomsorgens anstalter

Innsatte i kriminalomsorgens anstalter skal når de utfører arbeid anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, kapittel 2 med unntak av § 2-3, kapittel 3, kapittel 4 med unntak av § 4-1 tredje ledd, § 4-2 første og andre ledd bokstav c og d, § 4-3 første ledd og § 4-4 fjerde ledd, § 4-6 andre ledd, kapittel 5, 6 og 7, kapittel 11 med unntak av § 11-2, § 11-3 tredje ledd og § 11-5, kapittel 18 og 19, med unntak av § 19-2.

§ 4. Pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.

Pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l. skal når de utfører arbeid anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 18 og 19, med unntak av § 19-2.

§ 5. Personer som uten å være arbeidstakere utplasseres i virksomheter i opplærings- eller attføringsøyemed eller som deltar i arbeidsmarkedstiltak

Personer som uten å være arbeidstakere utplasseres i virksomheter i opplærings- eller attføringsøyemed eller som deltar i arbeidsmarkedstiltak, skal anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18 og 19, med unntak av § 19-2.

§ 6. Endringer

§ 5. Personer som uten å være arbeidstakere utplasseres i virksomheter i opplærings- eller attføringsøyemed eller som deltar i arbeidsmarkedstiltak

Personer som uten å være arbeidstakere utplasseres i virksomheter i opplærings- eller attføringsøyemed eller som deltar i arbeidsmarkedstiltak, skal anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18 og 19, med unntak av § 19-2.

Vedlegg C: Resolusjon fra ILO

IV. Statistical treatment of particular groups

14. This section outlines a possible statistical treatment of particular groups of workers. Some of the groups represent subcategories or disaggregations of one of the specific ICSE-93 categories. Others may cut across two or more of these categories. Countries may need and be able to distinguish one or more of the groups, in particular group (a), and may also create other groups according to national requirements:

(a) Owner-managers of incorporated enterprises are workers who hold a job in an incorporated enterprise, in which they: (a) alone, or together with other members of their

families or one or a few partners, hold controlling ownership of the enterprise; and (b)

have the authority to act on its behalf as regards contracts with other organizations and

the hiring and dismissal of persons in "paid employment" with the same organization,

subject only to national legislation regulating such matters and the rules established by

the elected or appointed board of the organization. Different users of labour market,

economic and social statistics may have different views on whether these workers are

best classified as in "paid employment" (cf. paragraph 6) or as in "self-employment" (cf.

paragraph 7), because these workers receive part of their remuneration in a way similar

to persons in 'paid employment' while their authority in and responsibility for the enterprise corresponds more to persons in "self-employment", and in particular to employers'. (Note, for example, that to classify them as "employees" will be consistent

with their classification in the "System of National Accounts", while they may be best

classified as "employers" or "own-account workers" for labour market analysis.)

Countries should, therefore, according to the needs of users of their statistics and their

data collection possibilities, endeavour to identify this group separately. This will also

facilitate international comparisons.

(b) Regular employees with fixed-term contracts are "regular employees" (cf. paragraph 8)

whose contract of employment specifies a particular date of termination.

(c) Regular employees with contracts without limits of time are 'regular employees' (cf.

paragraph 8) who have contracts which only can be terminated for specified causes such

as incompetence, serious misconduct, or for economic reasons according to national

legislation or custom.

(d) Workers in precarious employment can either: (a) be workers whose contract of employment leads to the classification of the incumbent as belonging to the groups of

"casual workers" (cf. item (e)), "short-term workers" (cf. item (f)) or "seasonal

workers" (cf. item (g)); or (b) be workers whose contract of employment will allow the

employing enterprise or person to terminate the contract at short notice and/or at will,
the specific circumstances to be determined by national legislation and custom.

(e) Casual workers are workers who have an explicit or implicit contract of employment which is not expected to continue for more than a short period, whose duration is to be determined by national circumstances. These workers may be classified as being "employees" (cf. paragraph 8) or "own-account workers" (cf. paragraph 10) according to the specific characteristics of the employment contract.

(f) Workers in short-term employment are workers who hold explicit or implicit contracts of employment which are expected to last longer than the period used to define "casual workers" (cf. item (e)), but shorter than the one used to define "regular employees" (cf. paragraph 8). These workers may be classified as "employees" (cf. paragraph 8) or 'own-account workers' (cf. paragraph 10) according to the specific characteristics of the employment contract.

(g) Workers in seasonal employment are workers who hold explicit or implicit contracts of employment where the timing and duration of the contract is significantly influenced by seasonal factors such as the climatic cycle, public holidays and/or agricultural harvests. These workers may be classified as "employees" (cf. paragraph 8) or "own-account workers" (cf. paragraph 10) according to the specific characteristics of the employment contract.

(h) Outworkers are workers who: (a) hold explicit or implicit contracts of employment under which they agree to work for a particular enterprise, or to supply a certain quantity of goods or services to a particular enterprise, by prior arrangement or contract with that enterprise; but (b) whose place of work is not within any of the establishments which make up that enterprise. These workers may be classified as being in "paid employment" (cf. paragraph 6) or in "self-employment" (cf. paragraph 7) according to the specific terms of their contract. They may be classified as "employers" if they engage other workers on terms as described in paragraph 9.

(i) Contractors are workers who: (a) have registered with the tax authorities (and/or other relevant bodies) as a separate business unit responsible for the relevant forms of taxes, and/or who have made arrangements so that their employing organization is not responsible for relevant social security payments, and/or the contractual relationship is not subject to national labour legislation applicable to e.g. 'regular employees' (cf. paragraph 9); but who (b) hold explicit or implicit contracts which correspond to those of 'paid employment'. These workers may be classified as in a 'self-employment' job (cf.

paragraph 7) or as in a 'paid employment' job (cf. paragraph 6) according to national circumstances.

(j) Workers who hold explicit or implicit contracts of 'paid employment' (cf. paragraph 6)

from one organization, but who work at the site of and/or under instructions from a second organization which pays the first organization a fee for their services, may be

classified separately from other "employees", and according to whether the primary organization is a temporary work agency or another type of enterprise.

(k) Work gang (crew) members are workers who are members of a group of workers who

have been engaged as a group on terms corresponding to those of 'paid employment' and

where the employing organization has entered into a contract only with the crew leader

or with an organizing agent for the crew, and not with the individual worker.

(l) Countries may need and be able to classify separately workers participating in public or

private employment promotion or job training schemes on terms of employment which

correspond to 'paid employment' jobs. This group of workers may be designated employment promotion employees. Workers who receive support from such schemes to

establish their own business should be classified as being in a "self-employment" job (cf.

paragraph 7) as "employer" (cf. paragraph 9) or "own-account worker" (cf. paragraph

10) as appropriate.

(m) According to national circumstances countries may decide to classify as apprentices or

trainees, workers who hold explicit or implicit contracts of "paid employment" which

specify that all or part of their remuneration should be in the form of training for a trade

or profession. When identifying apprentice and trainee employees separately, countries

may also need and be able to distinguish between those who hold a formal training contract and follow a formal programme combining work experience with practical and

theoretical instruction, and those who do not.

(n) Employers of regular employees are those "employers" who during the reference period

have engaged at least one person to work for them in their business on explicit or implicit

terms such that this person will be classified as having a job as a "regular employee" as

defined under paragraph 8.

(o) Core own-account workers are those "own-account workers" (cf. paragraph 10) who

work predominantly for the market independently of specific conditions imposed by the

suppliers of credit, raw materials, etc., or of one main customer, and who rent or own

their own equipment and other means of production.

(p) Franchisees are workers who have explicit or implicit contracts with the owners of certain

means of production (land, buildings, machinery, trade marks, etc.), holders of operational licences or suppliers of credit, which to a significant extent determine how

the business is operated and require the payment of a specific part of total sales.

"Franchisees" who engage "employees" (cf. paragraph 8) on a continuous basis should

be classified as "employers" (cf. paragraph g).

(q) Sharecroppers are workers who hold a 'self-employment' job (cf. paragraph 7)

and in

this capacity have explicit or implicit contracts with the owners of certain means of production (land, buildings, machinery, etc.) or suppliers of credit or raw materials, which to a significant extent determine how the business is operated and require the

payment of a part of total production.

(r) Communal resource exploiters are workers who hold a "self-employment" job (cf.

paragraph 7) and in this capacity use a natural resource (e.g. land, fishing grounds, hunting and gathering areas) to which there are no individual property rights, but for

which their community or the State may have certain management responsibilities.

(s) Subsistence workers are workers who hold a "self-employment" job (cf. paragraph 7)

and in this capacity produce goods or services which are predominantly consumed by

their own household and constitute an important basis for its livelihood.

(t) Countries may need and be able to supplement a national classification by status in

employment with the type of organization with which they are employed, in particular

whether 'employees' are employed in the private or the public sector, or whether the

employing organization is partly owned by foreign individuals or organizations (a "joint

venture") or fully owned by foreigners.